

**PENGARUH JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (Persero) WILAYAH
SULSELBAR**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Alauddin Makassar

Oleh:

ADI PUTRA
NIM:10600112051

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN ALAUDDIN MAKASSAR
2016**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adi putra

NIM : 10600112051

Tempat/Tgl. Lahir : Kolaka, 28 Juni 1994

Jurusan : Manajemen

Fakultas/Program : Ekonomi dan Bisnis Islam

Alamat : Jl. Pelita Raya

Judul : Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas
Pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Makassar, November 2016

Penyusun,

Adi putra

NIM: 10600112051

PENGESAIAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul **"Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar"** yang disusun oleh saudara **Adi Putra**, NIM: **10600112051**, mahasiswa jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah yang diselenggarakan pada tanggal 05 Desember 2016, bertepatan dengan 05 Rabi'ul Awal 1438 H, dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Manajemen.

Makassar, 05 Desember 2016

05 Rabi'ul Awal 1438 H

DEWAN PENGUJI

Ketua	: Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M.Ag	(.....)
Sekretaris	: Dr. H. Abdul Wahab, SE, M.Si	(.....)
Penguji I	: Dr. Syaharuddin, M.Si	(.....)
Penguji II	: Rika Dwi Ayu Parmitasari, SE.M.Comm	(.....)
Pembimbing I	: Prof. Dr. H. Ambo Asse., M.Ag	(.....)
Pembimbing II	: Akhmad Jafar, SE.MM	(.....)

Diketahui Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Alauddin Makassar



Prof. Dr. H. Ambo Asse., M.Ag.
NIM 19981022 198703 1 002

DAFTAR ISI

JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
ABSTRACK	xii
BAB I PENDAHULUAN	1-11
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah	6
C. Hipotesis	7
D. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian	8
E. Kajian Pustaka dan Penelitian Terdahulu	10
F. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13-37
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	13
B. Jaminan Sosial Tenaga Kerja	15
C. Dasar Hukum	20
D. Tujuan Jaminan Sosial Bagi Karyawan	20
E. Fungsi Jaminan sosial	21
F. Manfaat Jaminan Sosial	21
G. Jenis Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja	22
H. Jaminan Sosial Perspektif Islam	23
I. Produktivitas	25
J. Indikator Produktivitas	33
K. Produktivias Kerja Perspektif Islam	35
L. Kaitan Antara Jaminan Sosial Dengan Produktivitas	36
M. Kerangka Berfikir	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	38-48
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	38
B. Lokasi dan Waktu Penelitain	38
C. Populasi dan Sampel	39
D. Jenis dan Sumber Data	40

E. Metode Pengumpulan Data	41
F. Teknik Pengelolaan dan Analisis Data	41
G. Instrumen Penelitian	48
BAB IV HASIL PENELITIAN	52-62
A. Gambaran Umum Perusahaan	52
B. Visi, Misi, dan Motto Perusahaan	54
C. Nilai Perusahaan	55
D. Struktur Organisasi Perusahaan	55
E. Tugas dan Tanggung Jawab Perusahaan	56
F. Hasil Penelitian	62
BAB V PENUTUP	83
A. Kesimpulan	83
B. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kajian pustaka	10
Tabel 3.1 Instrumen penelitian.....	48
Tabel 4.1 Jenis kelamin responden	63
Tabel 4.2 Umur responden	64
Tabel 4.3 Pendidikan responden	64
Tabel 4.4 Masa kerja responden.....	65
Tabel 4.5 Tanggapan responden mengenai variabel Jaminan K. Kerja	66
Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai variabel Jaminan Kematian	67
Tabel 4.7 Tanggapan responden mengenai variabel Jaminan Hari Tua	68
Tabel 4.8 Tanggapan responden mengenai variabel Jaminan Pensiun	68
Tabel 4.9 Tanggapan responden mengenai variabel Produktivitas.....	69
Table 4.10 Hasil Pengujian Validitas.....	70
Table 4.11 hasil Pengujian Realibilitas.....	71
Tabel 4.12 Hasil uji Multikolinieritas	72
Tabel 4.13 Hasil uji Autokorelasi	75
Tabel 4.14 Hasil uji Regresi Berganda	76
Tabel 4.15 Hasil uji Koefisien Korelasi.....	78
Tabel 4.16 Hasil uji Uji Determinasi	79
Tabel 4.17 Hasil uji Simultan (Uji F)	79
Tabel 4.18 Hasil uji Hasil Uji t	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.2 Kerangka Konseptual	37
Gambar 2.4 Struktur Organisasi Perusahaan.....	56
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas.....	75
Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	77



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي كَانَ بِعِبَادِهِ خَبِيرًا بَصِيرًا، تَبَارَكَ الَّذِي جَعَلَ فِي السَّمَاءِ بُرُوجًا
وَجَعَلَ فِيهَا سِرَاجًا وَقَمَرًا مُنِيرًا أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ

Syukur alhamdulillah, penulis panjatkan kehadiran Allah swt. atas limpahan dan taufik-Nya kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang direncanakan.

Salam dan salawat tak lupa penulis curahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad saw., serta para keluarga, sahabat, dan semua orang yang mengikutinya hingga hari kiamat.

Tidak dapat dipungkiri bahwa selama penulisan skripsi ini terdapat berbagai kendala yang dihadapi penulis. Akan tetapi berkat izin dan pertolongan Allah swt. Kemudian bantuan dari berbagai pihak, maka semua kendala tersebut dapat dilalui dengan semangat, ketulusan dan kesabaran. Oleh karena itu, pada kesempatan berharga ini penulis sampaikan penghargaan dan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Musafir Pababbari, M.Si selaku Rektor, Prof. Dr. H. Mardan, M.Ag., Prof. Dr. H. Lomba Sultan, MA., dan Prof. Hj. St. Aisyah, M.A., Ph.D., masing-masing selaku Wakil Rektor I, II. Dan III UIN Alauddin Makassar.

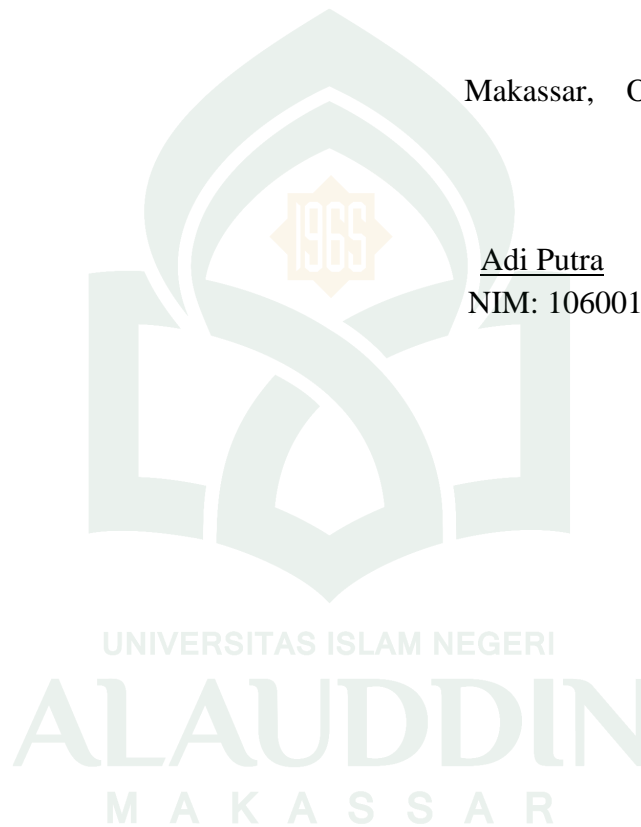
2. Dekan Fakultas Ekonomi UIN Alauddin Makassar, Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse., M.Ag.
3. Ibu Rika Dwi Ayu Parmitasari, S.E., M.Comm, Ahmad Efendy SE,MM masing-masing Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Manajemen.
4. Prof. Dr. H. Ambo Asse selaku Pembimbing I dan Akhmad Jafar, SE., MM selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing dan mengarahkan penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Segenap para dosen-dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar yang telah mencurahkan ilmunya tanpa pamrih terhadap penulis.
6. Teristimewa kepada Ayahanda Mitro Patompo, S.E dan Ibunda Hj. Nasrun, S.E, M.Si tercinta yang telah memberikan cinta dan kasih sayangnya, perhatian, motivasi, dukungan serta doa yang tulus dalam keberhasilan penulis sampai sekarang ini.
7. Saudara-saudara Big Boss yang telah memberikan motivasi kepada penulis.
8. Kepada saudara terbaik sepanjang waktu Manajemen angkatan 2012, terkhusus Manajemen 3,4 yang telah memberikan semangat, kebersamaan dan bantuannya kepada penulis selama menempuh perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini terdapat kekurangan. Oleh karena itu saran dan kritik konstruktif dari semua pihak sangat penulis harapkan. Semoga segala dukungan dan bantuan semua pihak mendapatkan pahala dari Allah swt. Semoga karya ini dapat bermanfaat bagi kita semua Amin.

Makassar, Oktober 2016

Adi Putra

NIM: 10600112051



ABSTRAK

Nama : Adi Putra

NIM : 10600112051

JUDUL: Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.PLN (Persero)Wilayah Sulselrabar

Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah Apakah program jaminan sosial tenaga kerja yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian dan jaminan pensiun berpengaruh secara terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar?.

Skripsi ini menggunakan penelitian kuantitatif melalui observasi dan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 138 responden. Dalam membuktikan dan menganalisis data menggunakan analisisregresi linier berganda. Untuk pengujian hipotesis, maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan uji f dan uji t. sedangkan untuk pengujian validitas instrument penelitian menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas.

Hasil pengujian koefisien regresi secara simultan diperoleh F hitung sebesar 11,691 lebih besar dari F tabel sebesar 2,439, maka Jaminan sosial tenaga kerja yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, Jaminan hari tua dan jaminan pensiun berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil pengujian koefisien regresi secara parsial diperoleh yaitu jaminan kecelakaan kerja 2,115, jaminan kematian 3,881, Jaminan hari tua 2.201 dan jaminan pensiun 0,557. masing-masing variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan, hanya jaminan pensiun yang tidak signifikan.

Kata Kunci : jaminan Sosial Tenaga Kerja, Produktivitas Kerja pegawai.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peningkatan kesejahteraan hidup yang berimbang antara kebutuhan kebendaan dengan kerohanian menimbulkan berbagai tantangan dan kebutuhan hidup yang tidak terelakan. Dengan adanya kebutuhan tersebut yang semakin meningkat maka kesejahteraan hidup orang tidak hanya dihadapkan pada kebutuhan kebendaan yang meningkat. Kebutuhan merupakan sesuatu yang harus dipenuhi oleh seseorang, seperti kebutuhan jasmani dan kebutuhan rohani.

Untuk memenuhi semua kebutuhannya, seseorang itu harus bekerja. Dengan demikian bekerja berkaitan dengan nilai-nilai sosial dan status seseorang di dalam masyarakat. Para pekerja di sektor industri maupun sektor lainnya, bekerja untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya yang selanjutnya akan mempengaruhi kesejahteraan para pekerja di sektor industri maupun sektor lainnya. Pegawai membantu pihak perusahaan untuk menghasilkan barang atau jasa. Pihak perusahaan diharapkan dapat memberikan pelayanan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan karyawan atau pekerja sesuai dengan tujuan karyawan, yaitu untuk mendapatkan upah guna mencapai kesejahteraan dengan memenuhi berbagai kebutuhan. Diharapkan diperolehnya berbagai fasilitas pemenuhan kebutuhan hidup tersebut dengan mudah dan baik karena dengan diberikannya pemenuhan kebutuhan karyawan tersebut akan menjamin kehidupan pekerja yang merupakan sebagian atau salah satu bentuk jaminan sosial.

Mengenai kebijakan dalam ketenagakerjaan, Happy Manurung (1987: 2) mengemukakan pernyataan sebagai berikut, setiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. selain itu tenaga kerja juga berhak mendapatkan perlindungan dan keselamatan, kesusilaan, pemeliharaan moril kerja, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moral agama. Pemberian pelayanan jaminan sosial tidak hanya memberikan perlindungan kepada karyawan, melainkan juga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Apabila karyawan merasa aman dan mendapat perlindungan baik bagi dirinya maupun bagi keluarganya, maka konsentrasi akan terpusat pada pekerjaannya, yang mana akan mengakibatkan hasil produksi akan lebih meningkat (Khoridatur Rifliana, 2014 :8).

Perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja atau karyawan sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi sehingga diharapkan karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk itu perlu di perhatikan ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai pekerja. Perlu adanya suatu program yang dirancang untuk membantu para pekerja dan keluarga mereka ketika pendapatan mereka (kompensasi langsung) dihentikan. Serta untuk mengurangi beban pengeluaran-pengeluaran perawatan kesehatan, kematian serta jaminan sosial lainnya.

PT PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki tugas untuk memasok dan menyalurkan listrik ke masyarakat. Penyaluran listrik yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar tidak hanya untuk kebutuhan rumah tangga akan tetapi kebutuhan industri baik itu industri besar maupun industri kecil. Salah satunya PT PLN Wilayah Sulselrabar yang terletak di jalan Letjen hertasning Blok B Makassar yang sekarang membawahi 8 cabang, 2 sektor, dan 1 Area Penyaluran dan Pengatur Beban Sistem Sulawesi Selatan dan 1 Area Pengatur Distribusi. Seiring dengan perkembangan dan kebutuhan akan tenaga Listrik PLN Wilayah VIII semakin memantapkan diri sebagai perusahaan yang handal dalam mutu dan pelayanan penyediaan tenaga listrik.

Pada tahun 1994 Perusahaan Umum Listrik Negara diubah statusnya menjadi Persero atau PT. PLN (Persero) berdasarkan PP. No. 23 tahun 1994, dengan perubahan tersebut PT. PLN (Persero) Wilayah VIII semakin dituntut untuk dapat berkarya dan mengembangkan sayapnya dalam ketenagalistrikan di Kawasan Timur Indonesia (KTI) dan Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara pada khususnya.

Untuk terus berkarya di dunia kelistrikan, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Kenyataannya yang terjadi di perusahaan PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar yang seharusnya sudah lama menerapkan program jaminan sosial tenaga kerja yang memang sudah lama di terapkan oleh pemerintah untuk kebutuhan dan jaminan hidup tenaga kerja. Ini juga masih tahap perbincangan di

internal perusahaan itu sendiri tentang penerapan jaminan sosial tenaga kerja yang baru-baru ini di terapkan, padahal seharusnya jauh hari sebelumnya sudah di terapkan bahkan saat ini masih berada pada posisi perbincangan internal perusahaan itu sendiri. Dengan di terapkannya program tersebut di harap bisa meningkatkan produktivitas kerja pegawai, lebih fokus pada pekerjaan perusahaan, melakukan peningkatan kinerja secara terus menerus dan ketika pendapatan mereka di hentikan (kompensasi langsung) program tersebut bisa membantu serta merasa lebih aman dan terjamin dalam bekerja.

Rince Mayangsari mengemukakan, seseorang karyawan akan lebih produktif manakala ia merasa kebutuhannya sudah sangat terpenuhi salah satunya adanya perlindungan terhadap dirinya yaitu seperti pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja (jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian dan jaminan pensiun). Jaminan sosial tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang di harapkan dapat memotivasi karyawan menjadi lebih produktif. Dengan adanya program ini karyawan akan merasa lebih aman dalam melaksanakan pekerjaannya (Rince Mayangsari, 2013: 3).

Produktivitas kerja penting karena berhubungan dengan sumber daya manusia. Hal ini sesuai dengan pendapat Mauled Mulyono (1993: 1) bahwa pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Produktivitas tenaga kerja merupakan bagian kewajiban tingkat hasil kerja yang harus diberikan pekerja kepada pemberi kerja. Peningkatan produktivitas

tenaga kerja merupakan tanggung jawab dari berbagai pihak, perusahaan menyediakan alat, fasilitas pelatihan dan prasarana kerja lainnya. Sementara karyawan berkewajiban untuk menampilkan etos kerja, sikap peduli dan disiplin yang baik, berinisiatif untuk melakukan perbaikan hasil kerja secara terus menerus.

Vincent Gaspersz (1998: 18) menjelaskan produktivitas adalah efesiensi penggunaan input dalam memproduksi output (barang dan jasa). Produktivitas merupakan kombinasi dari efektivitas dan efesiensi. Efektivitas berhubungan dengan pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan, sedangkan efesiensi adalah sumber daya yang dikorbankan untuk melaksanakan tugas tersebut. Maka produktivitas dapat dirumuskan sebagai efektivitas dibagi dimensi.

Menurut Pandji Anoraga (2005: 56) ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh parakaryawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu: (1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang baik, (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) etos kerja, (5) lingkungan atau sarana kerja yang baik, (6) promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, (9) kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja, (10) disiplin kerja yang keras.

Adanya jaminan sosial ini para karyawan tidak perlu merasa khawatir dan was-was apabila ada sesuatu hal yang menimpanya. Program jaminan sosial ini bertujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian, misalnya dengan memberikan penggantian untuk berkurangnya

atau hilangnya penghasilan karena sakit, tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan hari tua, tunjangan kematian dan lain-lain. Dan diharapkan dapat memberikan suatu tingkat produktivitas yang lebih baik bagi karyawan karena karyawan akan merasa kelangsungan kerjanya terjamin. Diharapkan produktivitas juga akan meningkat dan juga bagi tenaga kerja sebagai sumber daya insani akan merasa aman dan lebih berdedikasi dalam pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut diatas tentang program Jaminan sosial tenaga kerja yang terdiri dari jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan jaminan pensiun yang ada dalam perusahaan, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar.”**

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang diuraikan di atas maka, dapat di ketahui bahwa permasalahan utama dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar. Dan penulis mengambil 4 (empat) sub variabel di antaranya jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian dan jaminan pensiun. Maka dapat di peroleh rumusan masalah yang akan di teliti yaitu:

1. Apakah ada pengaruh jaminan kecelakaan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar.
2. Apakah ada pengaruh terhadap jaminan hari tua terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar.

3. Apakah ada pengaruh jaminan kematian terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar.
4. Apakah ada pengaruh jaminan pensiun terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar.

C. Hipotesis

Menurut Soejono Soekanto (1983: 3) adalah sebagai berikut, "Untuk memenuhi kebutuhan hidupnya manusia harus melakukan kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan manusia dalam memenuhi hidupnya adalah dengan cara bekerja."

Pemberian pelayanan jaminan sosial tidak hanya memberikan perlindungan kepada karyawan, melainkan juga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena apabila karyawan merasa aman dan mendapat perlindungan baik bagi dirinya maupun bagi keluarganya, maka konsentrasi akan terpusat pada pekerjaannya, yang mana akan mengakibatkan hasil produksi akan lebih meningkat.

Berdasarkan uraian di atas, dapat di kemukakan bahwa ada keterkaitan antar jaminan sosial dan peroduktivitas kerja karyawan sehingga dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

- H1 : Ada pengaruh antara jaminan hari tua terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (pesero) wilayah sulselrabar
- H2 : Ada pengaruh antara jaminan kecelakaan kerja kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (pesero) wilayah sulselrabar
- H3 : Ada pengaruh antara jaminan kematian terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (pesero) wilayah sulselrabar

H4 : Ada pengaruh antara jaminan pensiun terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (pesero) wilayah sulselrabar

D. Definisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian

1. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati. Definisi operasional merupakan salah satu unsur yang dapat memberikan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui hasil penelitian tersebut. Adapun pengukuran secara operasional dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

a. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan sosial tenaga kerja adalah program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu yang penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Jaminan sosial dapat diartikan, seperti yang dikemukakan oleh Harun Alrasyid sebagai berikut:

Jaminan sosial merupakan suatu perlindungan kesejahteraan masyarakat yang diselenggarakan atau dibina oleh pemerintah untuk menjaga dan meningkatkan taraf hidup rakyat. Jaminan sosial tenaga kerja dapat diukur melalui:

1. Tanggapan karyawan terhadap rasa aman jika mengalami kecelakaan kerja.
2. Tanggapan karyawan terhadap pemberian tunjangan hari tua.
3. Tanggapan karyawan terhadap pemberian tunjangan kematian.

4. Tanggapan karyawan terhadap pemberian tunjangan pensiun.

b. Produktivitas kerja

Menurut James A. F. Stoner (1986: 281) produktivitas adalah rasio dari keluaran terhadap masukan. Dalam ilmu ekonomi, produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (output, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (input, masukan).

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Produktivitas kerja dapat diukur melalui:

- 1) Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja.
- 2) Aspek efisiensi tenaga kerja.
- 3) Aspek kondisi lingkungan pekerjaan.

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati. Definisi operasional merupakan salah satu unsur yang dapat memberikan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui hasil.

2. Ruang lingkup penelitian

Agar masalah yang diteliti tidak terlalu meluas, maka penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

- a. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar
- b. Penelitian hanya sampai pada tahap mengetahui apakah ada pengaruh jaminan sosial tenaga kerja di antaranya jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua,

jaminan kematian dan jaminan pensiun terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar.

E. Kajian Pustaka Dan Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Variabel	Alat Uji	Hasil
Setiadi 2009	Pengaruh upah dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Semarang makmur semarang	Upah (X1) Jaminan sosial (X2) Produktivitas (Y1)	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat upah dan jaminan sosial berbanding terbalik dengan produktivitas kerja karyawan di PT Semarang Makmur Semarang (lihat lampiran). Dengan demikian tingginya tingkat upah dan jaminan sosial tidak menjamin tingginya produktivitas kerja, tetapi hal tersebut disebabkan faktor-faktor lain di luar upah dan jaminan sosial
Rince Mayangsari, 2013	Pengaruh pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) terhadap produktivitas kerja dengan lingkungan	Jaminan sosial (X1) Produktivitas (Y1) Lingkungan kerja (Y2)	Regresi linier berganda	Penulis merekomendasikan untuk mengkaji variabel-variabel lain yang menjadi sumber pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek),

	kerja sebagai variabel moderat pada PT. Securindo packatama indonesia (secure parking),			lingkungan kerja dan produktivitas kerja karena terdapat beberapa aspek yang belum tercakup dalam penelitian.
Khoridatur Rifliana, 2014	Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Teknik Umum Surabaya,	Jaminan sosial (X1), Produktivitas (Y1)	Analisis regresi linier berganda	Jaminan social tenaga kerja yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan Jaminan hari tua tidak berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja

F. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan pembahasan yang ingin dicapai oleh penulis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh program jaminan kecelakaan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh program jaminan hari tua terhadap produktivitas kerja karyawan di PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar.
- c. Untuk mengetahui pengaruh program jaminan kematian terhadap produktivitas kerja karyawan di PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar.
- d. Untuk mengetahui pengaruh program jaminan pensiun terhadap produktivitas kerja karyawan di PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Instansi/perusahaan, bagi perusahaan dapat menjadi masukan dan dorongan kepada PT. PLN (persero) wilayah sulselrabar mengenai pentingnya penerapan jaminan sosial tenaga kerja dengan baik untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- b. Akademik, memberikan sumbangsi pemikiran teoritik dalam lingkup konsentrasi manajemen sumber daya manusia dan memberikan arahan dalam mengimplementasikan teori-teori yang telah dipelajari di perkuliahan dengan yang sebenarnya yang terjadi di lapangan.
- c. Publik, bagi publik yaitu dapat menjadi bahan tambahan referensi dan bahan pengembangan penelitian selanjutnya mengenai jaminan sosial tenaga kerja dan produktivitas tenaga kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks bisnis, merupakan orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Manajemen sumber daya Manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen sumber daya Manusia berkaitan dengan kebijakan dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer, mengenai aspek-aspek sumber daya manusia dari manajemen kerja.

Menurut Bambang Wahyudi (2002: 1) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni atau proses memperoleh, memajukan atau mengembangkan, dan memelihara sumber daya manusia yang kompeten sedemikian rupa, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efesiensi dan ada kepuasan pada diri pribadi-pribadi yang bersangkutan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002: 10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Defenisi lain Edwin B. Flippo (2002: 9) dalam buku bambang wahyudi manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian,

pengarahan, dan pengawasan dari pada pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan sumber daya manusia ke suatu titik akhir dimana tujuan-tujuan perorangan, organisasi dan masyarakat.

Adapun tugas pokok dari pada manajemen kepegawaian adalah bagaimana usaha-usaha yang harus dilakukan untuk mendapatkan, memelihara dan membina pegawai ke arah suatu kapabelitas dalam suasana kerja yang menyenangkan dengan syarat kerja yang memuaskan. Tugas lain dari pada *Personnel Management* adalah bagaimana dapat memanfaatkan pegawai secara efisien, mensuplai pegawai dalam kualitas dan kuantitas yang dapat dipertanggung jawabkan (Hardijanto Rusli, 2011: 4). Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja melalui pendekatan perencanaan tenaga kerja nasional, daerah, dan sektoral.

Keselamatan dan kesehatan kerja diselenggarakan untuk melindungi keselamatan pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meninggalkan derajat kesehatan para pekerja atau buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya

yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja, guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif. Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja diatur dengan peraturan pemerintah.

B. Jaminan Sosial Tenaga kerja

1. Pengertian jaminan sosial tenaga kerja

Program jaminan sosial tenaga kerja merupakan program perlindungan dasar bagi tenaga kerja dan keluarganya. Oleh karena itu perlu selalu di upayakan peningkatan jaminan sosial sesuai perkembangan keadaan. (Tim Visi Yustisia, 2014: 163) jaminan sosial Sebagai program publik, badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan (bpjs ketenagakerjaan) merupakan badan hukum publik yang bertanggung jawab kepada presiden dan berfungsi menyelenggarakan jaminan sosial tenaga kerja bagi seluruh pekerja indonesia termasuk orang asing yang bekerja paling cepat 6 bulan di Indonesia. Atau juga dapat dikatakan sebagai program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan asuransi sosial.

BPJS ketenagakerjaan sebelumnya bernama jamsostek (jaminan sosial tenaga kerja), yang di kelola oleh PT. Jamsostek (persero), namun sesuai UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, PT. Jamsostek berubah menjadi BPJS ketenagakerjaan sejak tanggal 1 januari 2014.

BPJS kesehatan dahulu bernama askes bersama BPJS ketenagakerjaan merupakan program pemerintah dalam kesatuan jaminan kesehatan nasional (JKN) yang di resmikan pada tanggal 31 desember 2013. Untuk BPJS kesehatan mulai beroperasi sejak tanggal 1 januari 2014, sedangkan BPJS ketenagakerjaan mulai beroperasi sejak tanggal 1 juli 2015.

Adapun program yang di jalankan oleh bpjs ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. Kecelakaan kerja

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terejadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan biasa atau wajar yang di lalui.

Dalam Undang-undang No. 3 Tahun 1992 pasal 8 ayat 1 dinyatakan bahwa:

”Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang di hadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan“

Adapun sebab-sebab kecelakaan bisa dikelompokkan menjadi dua sebab utama yaitu sebab-sebab teknis dan human (manusia). Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja, baik fisik maupun mental, maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja. Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak atas jaminan kecelakaan kerja berupa penggantian biaya meliputi:

- a. Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit atau ke rumahnya. Termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan (pasal 9 ayat 1 Undang-Undang No. 3 tahun 1992 juncto pasal 12 ayat 1 huruf (a) peraturan pemerintah No 14 Tahun 1993).
- b. Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan perawatan selama di rumah sakit, termasuk rawat jalan (pasal 9 ayat 1 Undang-Undang No 3 Tahun 1992 juncto Pasal 12 ayat 1 huruf (b) peraturan pemerintah No. 14 Tahun 1993).
- c. Biaya rehabilitasi berupa alat bantu dan alat ganti bagi tenaga kerja anggota badannya hilang atau tidak berfungsi sebagai akibat kecelakaan kerja (pasal 9 ayat 1 Undang-Undang No 3 Tahun 1992 juncto Pasal 12 ayat 1 huruf (c) peraturan pemerintah No. 14 Tahun 1993).
- d. Santunan berupa uang meliputi, Santunan sementara tidak mampu bekerja, Santunan sebagian untuk selama-lamanya, Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental dan Santunan kematian. (pasal 9 ayat 1 Undang-Undang No 3 Tahun 1992 juncto Pasal 12 ayat 2 huruf (c) peraturan pemerintah No. 14 Tahun 1993).

2. Jaminan kematian

Menurut manuallang (2001: 134), menyatakan bahwa:

“Jaminan kematian adalah suatu jaminan bagi tenaga kerja yang meninggal dunia bukan diakibatkan kecelakaan kerja yang mengakibatkan terputusnya penghasilan dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang di tinggalkan”

Jaminan yang mendapatkan santunan adalah kematian bagi tenaga kerja pada saat menjadi peserta jamsostek. Jaminan ini merupakan komplemen terhadap jaminan hari tua yang keduanya merupakan jaminan masa depan tenaga kerja. Jaminan ini dimaksudkan untuk turut menanggulangi, meringankan beban keluarga yang ditinggalkan dengan cara pemberian santunan kematian, biaya pemakaman, dan santunan berkala.

Jaminan kematian dibayarkan kepada ahli waris tenaga kerja dari peserta yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja, jaminan kematian diperlukan sebagai upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

3. Jaminan hari tua

Hari tua merupakan resiko kehidupan yang dapat mengakibatkan terputusnya upah, karena pada usia tua umumnya kemampuan bekerja sudah berkurang sehingga karyawan diberhentikan dari pekerjaannya. Dengan terputusnya pekerjaan dan upah dari perusahaan tentunya biaya hidup adalah hasil tabungan semasa kerja. Namun dapat dibayangkan kondisi tenaga kerja di Indonesia dengan upah yang belum begitu layak dengan kata lain hanya cukup untuk kehidupan sehari-hari. Dengan demikian kesempatan tenaga kerja untuk menyisihkan sebagian penghasilannya kemungkinan kecil.

Melihat permasalahan diatas, maka sangat perlu diadakan program yang berpengaruh bagi masa depan atau hari tua bagi karyawan terutama bagi yang penghasilannya rendah. Program jaminan hari tua diselenggarakan dengan cara

atau sistem tabungan hari tua, dimana iuran pengusaha dan tenaga kerja secara individual mendapat bunga setiap tahunnya.

Adapun manfaat dari program jaminan hari tua yaitu, kemanfaatan berupa pembayaran saldo tabungan pada saat timbul hak peserta yaitu:

- a. Mencapai umur 55 tahun
- b. Mengalami cacat total dan tetap sehingga tidak bisa bekerja lagi
- c. Meninggal dunia
- d. Mengalami PHK setelah peserta setidaknya-tidaknya lima tahun dengan masa tunggu 1 bulan
- e. Pergi ke luar negeri atau pulang ke negeri asal untuk tidak kembali lagi.

4. Jaminan pensiun

Jaminan pensiun diberikan bagi karyawan yang telah bekerja di perusahaan dalam rangka memberikan jaminan keamanan finansial bagi karyawan yang sudah tidak produktif. Perusahaan biasanya menetapkan kebijakan mengenai batas usia maksimum bagi karyawan untuk dapat bekerja di perusahaan. Setelah batas umum tersebut di lewati, maka karyawan tersebut memasuki masa pensiun dan berhak untuk menerima manfaat pensiun (Prof. Dr. Veithzal Rivai Zainal Dkk, 2009: 570). Jaminan pensiun ini bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap atau meninggal dunia (www.bpjsketenagakerjaan.go.id).

C. Dasar Hukum

Pasal 99 UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek). Ayat 2 pasal 99 selanjutnya menentukan bahwa jaminan social tenaga kerja dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perusahaan PT. Jamsostek (persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif tenaga kerja di indonesia dengan memberikan perlindungan empat program, yang mencakup program jaminan kecelakaan kerja (JKK), program jaminan kematian (JKM), jaminan hari tua (JHT), dan jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya UU No 24 Tahun 2011.

Tahun 2011, di tetapkannya UU No 24 Tahun 2011 tentang badan penyelenggara jaminan sosial. Sesuai amanat Undang-Undang tanggal 1 januari 2014 PT. Jamsostek akan berubah menjadi badan hukum publik. PT. Jamsostek (persero) yang bertransformasi menjadi bpjs (badan penyelenggara jamina sosial) ketenagakerjaan tetap di percaya untuk menyelenggrakan program jaminan sosial tenaga kerja, meliputi Jkk, Jkm, Jht dengan penambahan jaminan pensiun mulai 1 juli 2015.

D. Tujuan Jaminan Sosial Bagi Karyawan

Adapun tujuan jaminan sosial bagi karyawan adalah sebagai berikut:

1. Memberikan tingkat kesejahteraan karyawan sehingga dapat melaksanakan kegiatan ditempatnya bekerja, di dalam keluarga dan masyarakat.

2. Meningkatkan atau setidaknya mempertahankan kemampuan untuk kecakapan karyawan untuk berdiri sendiri.
3. Memberikan gambaran bagi karyawan bahwa mereka mempunyai pekerjaan yang dapat menjamin kehidupan.

E. Fungsi Jaminan Sosial

Jaminan sosial bertujuan membantu atau melindungi pada karyawan yang mengalami masalah sebagai akibat kekurangan pendapatan atau penghasilan yang dimiliki untuk tujuan pemenuhan kebutuhan, sehingga bagi karyawan jaminan sosial berfungsi untuk:

1. Meningkatkan kondisi kehidupan karyawan sehingga mampu mengembangkan diri sendiri dan berpartisipasi dalam proses pembangunan.
2. Mengembangkan sumber-sumber manusia melalui peningkatan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja berupa keterampilan-keterampilan tertentu.

F. Manfaat Jaminan Sosial

Menurut Zaeni Asyhadie (2008: 9) Manfaat Jaminan Sosial Tenaga Kerja Ada beberapa manfaat yang diperoleh dengan dilaksanakannya jaminan sosial bagi pekerja, yaitu sebagai berikut:

1. Jaminan sosial menciptakan ketenangan kerja bagi pekerja dan ketenangan berusaha bagi pengusaha sehingga mendorong terciptanya produktivitas kerja.

2. Dengan adanya program jaminan sosial yang permanen berarti pengusaha dapat melakukan perencanaan yang pasti untuk kesejahteraan pekerja, dimana biasanya pengeluaran-pengeluaran untuk jaminan sosial ini bersifat mendadak sehingga tidak bisa diperhitungkan terlebih dahulu.
3. Dengan adanya jaminan sosial, praktis akan menimbulkan ikatan bagi pekerja untuk bekerja di perusahaan tersebut serta tidak berpindah tempat lain.
4. Jaminan sosial juga akan ikut menciptakan hubungan yang positif antara pekerja dan pengusaha. Hubungan yang positif ini sangat diperlukan untuk kegairahan dan semangat kerja ke arah kenaikan produksi perusahaan yang pada gilirannya akan menumbuhkan rasa ikut memiliki.
5. Dengan adanya jaminan sosial ini, kepastian akan perlindungan terhadap resiko-resiko dari pekerjaan akan terjamin, terutama untuk melindungi kelangsungan penghasilan pekerja yang sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan hidup beserta keluarganya.

G. Jenis Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Dengan diberlakukannya ketentuan Undang-Undang No.3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dinyatakan di dalam Pasal 4 ayat (1) Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang ini.

BPJS ketenagakerjaan yang telah resmi beroperasi penuh mulai 1 juli 2015 menyelenggarakan 4 (empat) program, di antaranya:

1. jaminan hari tua
2. jaminan kecelakaan kerja
3. jaminan kematian
4. Jaminan pensiun

H. Jaminan Sosial Perspektif Islam

Menurut Mustafa Kamal dalam kehidupan manusia senantiasa dihadapkan pada kemungkinan terjadinya malapetaka dan bencana, seperti kematian, kebakaran rumah, kecelakaan kendaraan, dan sebagainya. Segala malapetaka dan bencana yang menimpa manusia merupakan qadha dan qadar Allah SWT, namun manusia wajib berikhtiar melakukan tindakan berjaga-jaga, memperkecil resiko yang ditimbulkan dari bencana dan malapetaka tersebut, bukan melakukan proteksi terhadap kecelakaan itu sendiri. Salah satu cara menghadapi kemungkinan terjadinya bencana atau malapetaka ialah dengan menyimpan atau menabung uang. Namun demikian upaya ini sering kali tidak mencukupi, karena yang harus di tanggung jauh lebih besar dari pada yang diperkirakan (Mustafa Kamal, 1997: 10).

Jaminan sosial (*at-takaful al-ijtima'iy*) adalah salah satu rukun ekonomi Islam yang paling asasi (mendasar dan esensial) di antara tiga rukun ekonomi Islam lainnya. Rukun paling mendasar dari ekonomi islam ada tiga, yaitu, kepemilikan (*al-milkiyyah*), kebebasan (*al-hurriyyah*) dan jaminan social (*at-takaful al-ijtima'iy*). Jaminan sosial menduduki posisi yang sangat penting dalam Islam, karena itu secara substansial, program pemerintah Indonesia menerapkan sistem jaminan sosial di Indonesia, melalui UU No.3 tahun 1992 pasal 6 ayat 1,

sesungguhnya merupakan tuntutan dan imperatif dari ajaran syari'ah. Maka kita patut bersyukur dan memberikan apresiasi yang tinggi kepada Negara atau *ulil amri* (pengelola Negara) yang telah menerapkan program kesejahteraan masyarakat melalui pembentukan Jaminan Sosial.

Menurut Mustafa Kamal asuransi (*Takaful*) pada dasarnya merupakan usaha kerja sama saling melindungi dan menolong antara masyarakat dalam menghadapi kemungkinan terjadinya malapetaka dan bencana, sebagai mana di jelaskan dalam al-qur'an surah Al Maidah ayat 2 (Mustafa Kamal, 1997: 11).

Allah SWT berfirman dalam Q.S Al Maidah: 2

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Terjemahnya:

Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya (Departemen Agama:2007, hal.235)

Menurut Mustafa Kamal Takaful adalah konsep perlindungan (asuransi) yang dijalankan sesuai dengan syariat islam, yang pada hakikatnya merupakan perjanjian kesepakatan bersama antara sekumpulan orang untuk saling menjamin antara satu dengan yang lainnya dalam menghadapi kemungkinan terjadinya bencana atau malapetaka (Mustafa Kamal, 1997:12). Menurut Mustafa Kamal sebagian kalangan islam beranggapan bahwa asuransi sama dengan menentang qadha dan qadar atau bertentangan dengan takdir. Padahal sesungguhnya tidak demikian, karena pada dasarnya islam mengakui bahwa kecelakaan, kemalangan,

dan kematian merupakan takdir Allah yang tidak dapat ditolak. Hanya saja kita sebagai manusia diperintahkan membuat perencanaan untuk menghadapi masa depan. Allah befirman dalam surah Al Hasyr ayat 18 (Mustafa Kamal, 1997: 13).

Allah SWT berfirman dalam Q.S. Al Hasyr ayat : 18

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

Terjemahnya:

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan (Departemen Agama:2007, hal.1174)

Menurut Mustafa Kamal Sangat jelas dalam ayat ini manusia dianjurkan untuk berusaha menjaga kelangsungan kehidupan dengan memproteksi kemungkinan terjadinya kondisi yang buruk. Dari sini dapat disimpulkan bahwa berasuransi tidak bertentangan dengan takdir, bahkan Allah menganjurkan adanya upaya-upaya menuju kepada perencanaan masa depan dengan system proteksi yang dikenal dalam mekanisme asuransi (Mustafa Kamal 1997: 14).

I. Produktivitas

1. Pengertian produktivitas

Produktivitas berasal dari Bahasa Inggris, *product: result, outcome* berkembang menjadi kata *productive* yang berarti menghasilkan dan *produktivity*: Perkataan itu dipergunakan dalam bahasa indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena didalam

organisasi kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya, maka produktivitas berhubungan dengan sesuatu yang bersifat material dan non material, baik yang dapat dinilai maupun tidak dapat dinilai dengan uang. Jadi produktivitas yang digambarkan melalui tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi kerja di antaranya dapat diperhitungkan apabila hasilnya bersifat material atau non material yang dapat dinilai dengan uang. Di samping itu terdapat juga yang tidak dapat diukur, karena hasilnya bersifat non material dan tidak dapat dihitung dengan nilai uang. (Sedarmayanti, 2004: 15).

Pengertian produktivitas menurut Sedarmayanti (2004: 16) dapat diartikan sebagai perimbangan antara semua faktor produksi yang akan memberikan keuntungan yang paling kecil atau dengan kata lain diartikan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber kerja yang dipergunakan (input). Hasil yang diperoleh (output), dapat berupa:

- a. Barang
- b. Jasa
- c. Kepuasan

Sedangkan sumber kerja yang digunakan (input), dapat berupa:

- a. Tenaga
- b. Mesin
- c. Bahan
- d. Tempat/ruang/pabrik
- e. Perlengkapan

- f. Tanah
- g. Gedung

Muchdarsyah Sinungan (2000: 18) membagi pengertian produktivitas dalam 3 hal, yaitu:

- a. Produktivitas adalah rasio dari apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan produksi yang dipergunakan (input)
- b. Produktivitas pada dasarnya adalah sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- c. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara resmi dari tiga faktor esensial yaitu investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen dan tenaga kerja. Peningkatan produktivitas dapat dilihat dalam 3 (tiga) bentuk:
 - 1) Jumlah produktivitas meningkat dengan menggunakan sumberdaya yang sama.
 - 2) Jumlah produksi yang sama atau meningkat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang kurang.
 - 3) Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif lebih kecil.

Menurut Justin T. Sirait (2006: 22) meningkatnya Produktivitas bagi perusahaan mempunyai manfaat sebagai berikut:

- a. Memperkuat daya saing perusahaan karena dapat memproduksi dengan biaya lebih rendah dan mutu produksi lebih baik.

- b. Menunjang kelestarian dan perkembangan perusahaan karena dengan peningkatan produktivitas, perusahaan akan memperoleh keuntungan untuk investasi baru.
- c. Meningkatkan standart hidup dan martabat karyawan beserta keluarga.
- d. Menunjang terwujudnya hubungan kerja yang lebih baik. Sedangkan pada tingkat individu meningkatnya produktivitas berarti:
 1. Meningkatnya pendapatan dan jaminan social lainnya. Hal tersebut akan memperbesar kemampuan (daya) untuk membeli barang dan jasa ataupun keperluan hidup sehari-hari dengan demikian kesejahteraan akan lebih baik. Dari segi lain, meningkatnya pendapatan tersebut dapat ditabung yang nantinya bermanfaat untuk investasi.
 2. Meningkatnya hakekat dan martabat serta penyaluran terhadap potensi individu.
 3. Meningkatnya keinginan berprestasi dan motivasi kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Jika ditinjau dari hasil kerja seseorang maka sebelum mencapai suatu hasil kerja, banyak faktor yang berhubungan dengan kerja seseorang atau karyawan. Faktor-faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan menurut (J. Ravianto, 1985: 24).

a. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih baik akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik dibanding dengan tingkat

pendidikan yang lebih rendah dengan adanya pendidikan yang dimiliki seorang karyawan maka karyawan tersebut tidak akan mengalami kesulitan dalam melakukan proses produksi dan tidak akan berbuat suatu kesalahan yang dapat mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian.

b. Keterampilan

Ketrampilan karyawan sangat berkaitan erat dengan produktivitas kerja karena dengan ketrampilan yang dimiliki seorang karyawan tinggi maka tidak akan banyak membuang waktu dan bahan baku yang digunakan dan akan mengurangi tingkat kesalahan terhadap proses produksi.

c. Motivasi

Pimpinan perusahaan perlu mengetahui motivasi kerja dari para karyawan agar mereka dapat didorong untuk bekerja dengan lebih baik. Dengan adanya motivasi yang tinggi maka karyawan akan lebih bersemangat untuk bekerja semaksimal mungkin guna memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan.

d. Sikap dan etika kerja

Seorang karyawan yang memiliki sifat yang malas dan seenaknya dalam bekerja akan dapat menurunkan produktivitas. Seorang karyawan harus memiliki sikap dan etika kerja yang baik guna mendukung proses produksi dan hubungan antara karyawan agar tercipta suasana yang nyaman dalam bekerja.

e. Tingkat penghasilan

Penghasilan yang cukup akan membuat karyawan merasa bersemangat untuk bekerja akan tetapi sebaliknya bila penghasilan kurang akan mengakibatkan turunnya semangat kerja. Tingkat penghasilan akan berperan dalam tingkat

produktivitas karena apabila tingkat penghasilan yang diberikan berdasarkan gaji pokok saja maka produktivitas akan biasa saja akan tetapi jika penghasilan berdasarkan gaji pokok ditambah dengan dengan upah berdasarkan atas output yang dihasilkan maka produktivitas akan berubah. Oleh karena itu karyawan akan berusaha meningkat karena itu karyawan akan berusaha meningkatkan produktivitasnya agar mendapatkan gaji insentif tersebut.

f. Jaminan Sosial

Jaminan ini bisa berupa pemberian tunjangan atau biaya perawatan waktu sakit, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya, tunjangan kematian. Aspek (Asuransi Tenaga Kerja) dan lain sebagainya jaminan social akan membuat karyawan akan bekerja lebih baik jika jaminan social tersebut mendapat perhatian yang baik oleh perusahaan.

g. Lingkungan dan iklim kerja

Disini termasuk hubungan sesama karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu udara, penerangan, ventilasi, kebersihan, dan sebagainya di ruang kerja. Hal ini perlu diperhatikan karena karyawan enggan bekerja dengan rekan kerja yang tidak kompak atau ruangan kerja yang tidak memadai.

h. Gizi dan kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang dipengaruhi oleh gizi dan umur, apabila gizi seseorang tinggi maka dapat dipastikan bahwa orang tersebut benar-benar sehat. Hal ini akan berhubungan terhadap produktivitas karyawan.

i. Teknologi

Ada kemajuan teknologi akan membantu dan mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga akan dapat dipastikan bahwa karyawan tersebut akan dapat meningkatkan produktivitasnya.

j. Disiplin

Kedisiplinan sangat berhubungan terhadap produktivitas karyawan. Apabila seorang karyawan tidak memiliki disiplin kerja yang tinggi maka dapat dipastikan produktivitas kerja karyawan akan menurun begitu juga sebaliknya apabila disiplin kerja karyawan tinggi maka produktivitas akan meningkat.

k. Sarana produksi

Peralatan dan perlengkapan yang digunakan dalam proses produksi juga mempunyai keterkaitan dengan produktivitas kerja karyawan. Apabila peralatan dan perlengkapan yang disediakan oleh perusahaan memenuhi seluruh persyaratan terhadap proses produksi maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

l. Manajemen

Tanpa manajemen yang baik maka karyawan tidak bisa terorganisir dengan baik sehingga mengakibatkan produktivitas terganggu. Manajemen yang baik dapat dilihat dari perhatian yang diberikan dari pihak manajer terhadap para karyawan.

m. Kesempatan berprestasi

Kesempatan orang pasti ingin mengembangkan potensi yang ada pada dirinya, maka dengan diberikannya kesempatan untuk berprestasi karyawan akan dapat meningkatkan produktivitasnya.

Kriteria atau ukuran yang menjadi dasar penilaian atau penetapan tentang produktivitas kerja pegawai adalah:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan dan spesifikasi serta harapan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa banyak hasil kerja atau optimalisasi pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan.

3. Efisiensi Kerja

Efisiensi kerja adalah suatu ukuran yang membandingkan rencana penggunaannya makin besar masukan dihemat, makin tinggi efisiensinya.

4. Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target yang telah dicapai. Makin besar presentasi yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya.

5. Metode Kerja

Metode kerja adalah tentang gambaran keadaan mengenai metode kerja, meliputi kejelasan dan pemahaman pegawai serta tekadnya untuk melaksanakan, sehingga terciptanya situasi atau kondisi kerja yang dapat diharapkan untuk menunjang produktivitas kerja.

6. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu ukuran tentang keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pegawai terhadap tugasnya

atau pekerjaan yang diberikan, hal ini perlu karena kepuasan kerja yang tinggi dihasilkan oleh prestasi kerja bukan sebaliknya dan menjadi umpan balik untuk terjadinya pelaksanaan kerja atau unjuklaku dari individu.

J. Indikator Produktivitas

Edy Sutrisno (2011: 25) Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1 Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2 Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu perusahaan.

3 Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4 Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5 Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6 Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

K. Produktivitas Kerja Perspektif Islam

Sumber daya manusia merupakan potensi yang luar biasa dalam lembaga apapun. Di dunia kerja kita temukan bahwa seluruh sumber daya kecuali sumber daya manusia tunduk pada aturan-aturan dan sistem mekanisme untuk mencapai skala produktivitas yang telah direncanakan secara matang. Allah menjadikan kerja sebagai salah satu penentu kekhalifahan manusia dan menjadikan setiap bentuk kerja sebagai bagian dari ibadah, maka jelaslah bahwa dalam pandangan Islam manusia harus selalu produktif. Sesuai dengan pengertian produktivitas mengandung substansi adanya efektifitas dan efisiensi, maka kita juga dapat melihat Islam sangat menganjurkan agar kita bisa efektif dan efisien dalam melakukan setiap pekerjaan. Hal ini dapat kita pahami dari ayat Al Qur'an dibawah ini, yaitu Surat Al-Isra ayat 27.

Allah SWT berfirman dalam Q.S Al isra Ayat : 27

إِنَّ الْمُبَذِّرِينَ كَانُوا إِخْوَانَ الشَّيْطَانِ^ط وَكَانَ الشَّيْطَانُ لِرَبِّهِ كَفُورًا

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

Terjemahnya:

Sesungguhnya pemboros-pemboros itu adalah saudara-saudara syaitan dan syaitan itu adalah sangat ingkar kepada Tuhannya (Departemen Agama:2007, hal.554).

Ayat di bawah ini mengingatkan kepada manusia bahwa tujuan hidup sesungguhnya adalah untuk mempergunakan dan bekerja keras terhadap setiap jengkal tanah, dan meningkatkan produktivitasnya sehingga dapat menyumbangkan pembangunan dan pertumbuhan ekonomi untuk masyarakat. Pengabdian kepada Allah yang sesungguhnya adalah berwujud sumbangan yang nyata dengan suatu karya nyata. Jadi ada 3 unsur yang harus ada agar sebuah

produktivitas bisa kita raih secara optimal, tiga unsur tersebut telah dijelaskan oleh Allah SWT dalam surat Al- Anfal ayat 74:

Allah SWT berfirman dalam Q.S Al-Anfal Ayat 74:

وَالَّذِينَ ءَامَنُوا وَهَاجَرُوا وَجَاهَدُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَالَّذِينَ ءَاوُوا وَنَصَرُوا أُولَٰئِكَ هُمُ الْمُؤْمِنُونَ حَقًّا لَهُمْ مَغْفِرَةٌ وَرِزْقٌ كَرِيمٌ ﴿٧٤﴾

Terjemahannya:

Dan orang-orang yang beriman dan berhijrah serta berjihad pada jalan Allah, dan orang-orang yang memberi tempat kediaman dan memberi pertolongan (kepada orang-orang muhajirin), mereka Itulah orang-orang yang benar-benar beriman. mereka memperoleh ampunan dan rezki (nikmat) yang mulia (Departemen Agama:2007, hal.344).

L. Kaitan Antara Jaminan Sosial Dan Produktivitas

Menurut soejono soekanto adalah sebagai berikut, "Untuk memenuhi kebutuhan hidupnya manusia harus melakukan kegiatan-kegiatan, yang harus dilakukan manusia dalam memenuhi hidupnya adalah dengan cara bekerja." Pemberian pelayanan jaminan sosial tidak hanya memberikan perlindungan kepada karyawan, melainkan juga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. apabila karyawan merasa aman dan mendapat perlindungan baik bagi dirinya maupun bagi keluarganya, maka konsentrasi akan terpusat pada pekerjaannya, yang mana akan mengakibatkan hasil produksi akan lebih meningkat (Soejono Soekanto, 1983: 3).

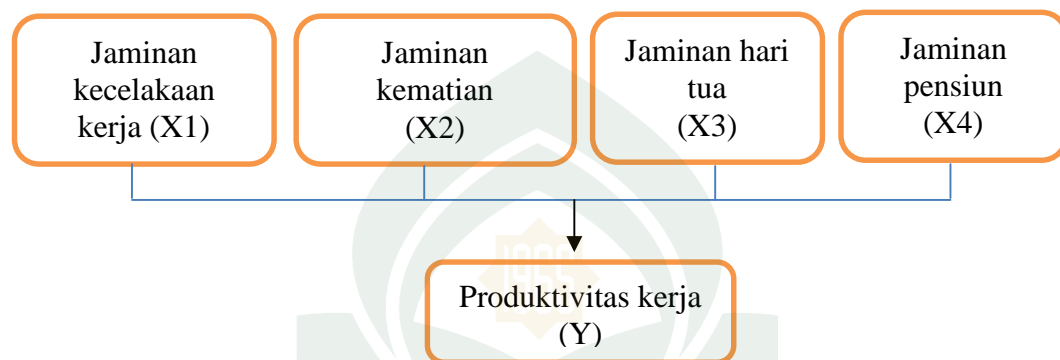
M. Kerangka Pikir

PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar merupakan sebuah perusahaan, dimana dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan adalah dengan

menerapkan jaminan sosial bagi setiap karyawan, hal ini dimaksudkan untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Untuk lebih jelasnya akan disajikan kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.2

Kerangka fikir



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis penelitian

Penelitian pada hakikatnya adalah suatu kegiatan ilmiah untuk memperoleh pengetahuan yang benar tentang suatu masalah. Penelitian yang dilakukan bersifat kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data, bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2013: 11).

2. Pendekatan penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi di sini variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (diengaruhi). (Sugiyono, 2013: 62) pada penelitian ini yang akan menjadi variabel bebas adalah jaminan sosial tenaga kerja dan variabel terikat produktivitas karyawan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar yang terletak di Jalan Letjen Heartasning Blok B, Makassar. Target waktu penelitian ini yaitu kurang lebih 2 (dua) bulan.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 119). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar yang berjumlah 216 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013: 120). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik simple random sampling. Artinya responden yang dipilih secara acak dengan karakteristik tertentu yang diyakini representative terhadap populasi penelitian. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Issac dan Michael* :

$$S = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2 (N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

keterangan :

- s = Jumlah sampel
- λ^2 = Chi kuadrat yang harganya tergantung derajat kebebasan dan tingkat kesalahan. Untuk derajat kebebasan 1 dan kesalahan 5% harga chi kuadrat = 3,841
- N = Jumlah populasi
- P = Peluang benar (0,5)
- Q = Peluang salah (0,5)
- d = Perbedaan antara sampel yang diharapkan dengan yang terjadi. Perbedaan. Perbedaan bisa 1%, 5%, dan 10%.

$$S = \frac{3,841 \times 216 \times 0,5 \times 0,5}{0,05^2 (216 - 1) + 3,841 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$S = \frac{207,414}{0,0025 (215) + 0,96025}$$

$$S = \frac{207,414}{1,49775}$$

$$S = 138,483$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka diperoleh sampel sebanyak 138,483 responden ($n = 138$).

D. Jenis dan Sumber data

1. Jenis

Guna mendukung penulisan, maka jenis data yang di gunakan sebagai berikut:

a. Data kuantitatif

Data yang dapat di hitung berupa angka-angka yang di peroleh dari PT. PLN (persero) wilayah sulselrabar yang dapat di hitung, seperti jumlah karyawan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

b. Data kualitatif

Data yang di peroleh dari PT. PLN (persero) wilayah sulselrabar yang tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan informasi-informasi yang di peroleh dari pihak lain yang menunjang penelitian.

2. Sumber data

Sumbernya, data yang di kumpulkan penulis dapat di bedakan dalam dua jenis yaitu:

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh Berdasarkan atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan memerlukannya (Misbahuddin dan Husain 2013: 21).

- b. Data Sekunder, yaitu data yang dikumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh periset sendiri atau tujuan lain. Artinya periset adalah tangan kedua yang sekedar mencatat, mengakses atau meminta data tersebut yang kadang sudah berwujud informasi) ke pihak lain yang telah mengumpulkannya di lapangan (Istijanto 2008: 27).

E. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data sebagai bahan penelitian yang digunakan beberapa metode sebagai berikut:

1. Observasi digunakan apabila objek penelitian bersifat perilaku manusia, proses kerja, gejala alam, responden kecil. (Sugiyono 2012: 27).
2. Kuisioner atau angket adalah sejumlah pertanyaan yang digunakan unruk memperoleh data dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang perlu diketahui. (Misbahuddin dan Hasan 2013: 17)
3. Penelitian Perpustakaan (*library research*) yaitu pengumpulan data yang diambil peneliti melalui studi kepustakaan yaitu dengan membaca literatur-literatur yang berupa buku teks yang ada hubungannya dengan variabel-variabel yang diteliti (Riandani 2015: 884).

F. Teknik Pengolaan dan Analisis Data

1. Analisis Kuantitatif

Menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variable-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Indriantoro dan Supomo, 1999 : 97). Analisis kuantitatif terdiri dari:

a. Uji Reliabilitas.

Uji ini untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005 : 37).

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha (α) $> 0,6$.

b. Uji Validitas.

Uji ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005 : 40).

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2005 :91). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas lain sama dengan nol.

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance inflation factor (VIF)*, nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara variabel bebasnya (Ghozali, 2005 : 69).

b. Uji normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kita dapat melihatnya dari normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikuti garis normalnya (Ghozali, 2005 : 72). Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah jika data menyebar disekitar garis garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

c. Uji Autokorelasi

Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi. *Pertama*, Uji Durbin-Watson (DW Test). Uji ini hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan

adanya intercept dalam model regresi dan tidak ada variabel lag di antara variabel penjelas (singgih Santoso;2011). Hipotesis yang diuji adalah:

Ho: $p = 0$ (baca: hipotesis nolnya adalah tidak ada autokorelasi)

Ha: $p \neq 0$ (baca: hipotesis alternatifnya adalah ada autokorelasi)

Keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah: (1) Bila nilai DW berada di antara dU sampai dengan $4 - dU$ maka koefisien autokorelasi sama dengan nol. Artinya, tidak ada autokorelasi. (2) Bila nilai DW lebih kecil daripada dL, koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol. Artinya ada autokorelasi positif. (3) Bila nilai DW terletak di antara dL dan dU, maka tidak dapat disimpulkan model ini memiliki gejala autokorelasi positif. (4) Bila nilai DW lebih besar dari pada $4 - dL$, koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol. Artinya ada autokorelasi negatif. (5) Bila nilai DW terletak di antara $4 - dU$ dan $4 - dL$, maka tidak dapat disimpulkan.

d. Uji Heteroskedastisitas

Untuk Uji Heteroskedastisitas, seperti halnya uji Normalitas, cara yang sering digunakan dalam menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak hanya dengan melihat pada Scatter Plot dan dilihat apakah residual memiliki pola tertentu atau tidak. Cara ini menjadi fatal karena pengambilan keputusan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak hanya berpatok pada pengamatan gambar saja tidak dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Banyak metoda statistik yang dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak, seperti misalnya Uji White, Uji Park, Uji Glejser,

dan lain-lain. Modul ini akan memperkenalkan salah satu uji heteroskedastisitas yang mudah yang dapat diaplikasikan di SPSS, yaitu Uji Glejser. Uji Glejser secara umum dinotasikan sebagai berikut:

$$|e| = b_1 + b_2 X_2 + v$$

Dimana:

$|e|$ = Nilai Absolut dari residual yang dihasilkan dari regresi model

X_2 = Variabel penjelas

Bila variabel penjelas secara statistik signifikan mempengaruhi residual maka dapat dipastikan model ini memiliki masalah Heteroskedastisitas (Dwi Priyanto ;2009).

(1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda yaitu suatu analisis untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel Jaminan Ketenagakerjaan terhadap produktivitas pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar, dengan menggunakan rumus:

$$Y = +_1X_1 + _2X_2 + _3X_3 + _4X_4 + \mu$$

Dimana:

Y = Produktivitas

= Konstanta

X_1 = Jaminan Kecelakaan Kerja

X_2 = Jaminan Kematian

X_3 = Jaminan Hari Tua

X_4 = Jaminan Pensiun

= koefisien regresi

e = error

(2) Pengujian Hipotesis

Ketetapan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan *godness of fit*-nya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi (R^2), nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima (Ghozali, 2005: 105).

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013: 97). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (kompetensi dan intensif) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013: 98). Uji F digunakan untuk menguji kelayakan suatu model. Uji signifikan ini meliputi pengujian signifikan persamaan regresi keseluruhan serta koefisien regresi parsial spesifik. Hipotesis nol untuk uji F adalah bahwa koefisien

determinasi majemuk dalam populasi, R^2 sama dengan nol ($H_0: R^2 = 0$). Uji keseluruhan dapat dilakukan dengan menggunakan statistik F.

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Uji keseluruhan tersebut memiliki distribusi F dengan derajat kebebasan k dan $(n-k-1)$. Jika Hipotesis nol keseluruhan ditolak, satu atau lebih koefisien regresi majemuk populasi mempunyai nilai tidak sama dengan nol (Malhotra, 2006 : 79). Uji F parsial meliputi pengurangan jumlah total kuadrat regresi S_{sreg} menjadi komponen-komponen yang terkait dengan masing-masing variabel independen. Dalam pendekatan yang standar, hal ini dilakukan dengan mengasumsikan bahwa setiap variabel independen telah ditambah kedalam persamaan regresi setelah seluruh variabel independen lainnya disertakan. Kenaikan dari jumlah kuadrat yang dijelaskan, yang disebabkan oleh penambahan sebuah variabel independen X , merupakan komponen variasi yang disebabkan variabel tersebut dan disimbolkan dengan SS_{xi} . Signifikansi koefisien regresi parsial untuk variabel, diuji dengan menggunakan statistik F incremental (Malhotra, 2006 : 81).

c. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menentukan koefisien spesifik yang mana yang tidak sama dengan nol, uji tambahan diperlukan yaitu dengan menggunakan uji t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2005: 115).

Sigifikansi koefisien parsial ini memiliki distribusi t dengan derajat kebebasan $n-k-1$, dan signifikan pada $\alpha = 0,05$.

G. Instrumen Penelitian

Tabel 2.2 Instrumen Penelitian

NO	Variabel	DefenisiVariabel	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Jaminan kecelakaan kerja X1	Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang kerumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.	a) Biaya pengangkutan kecelakaan tenaga kerja b) Biaya pemeriksaan, pengobatan dan perawatan selama di rumah sakit c) Rawat jalan d) Biaya rehabilitasi berupa alat bantu atau alat ganti bagi tenaga kerja yang anggota tubuhnya hilang atau tidak berfungsi sebab kecelakaan kerja e) Uang santunan yaitu: santunan sementara tidak mampu berkerja, santunan sebagian untuk selamanya, santunan cacat	Likert

			total selamnya baik fisik maupun mental dan santunan kematian.	
2.	Jaminan kematian X2	Jaminan kematian di bayarkan kepada ahli waris tenaga kerja dari peserta yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja. Jaminan kematian di perlukan sebagai upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan beberapa uang,	a) memberi santunan kematian b) Biaya pemakaman c) Santunan berkala	Likert
3.	Jaminan hari tua X3	Hari tua merupakan resiko kehidupan yang dapat mengakibatkan terputusnya upah, karena pada usia tua umumnya kemampuan bekerja sudah berkurang sehingga karyawan di	a) Tabungan hari tua b) Kemampuan bekerja berkurang c) Mencapai umur 55 tahun	Likert

		<p>berhentikan dari pekerjaannya. Dengan terputusnya pekerjaan dan upah dari perusahaan tentunya biaya hidup dan hasil tabungan semasa kerja. maka sangat perlu diadakan program yang berpengaruh bagi masa depan atau hari tua bagi karyawan terutama bagi yang penghasilannya rendah. Program jaminan hari tua diselenggarakan dengan cara atau sistem tabungan hari tua, dimana iuran pengusaha dan tenaga kerja secara individual dan mendapat bunga setiap tahunnya.</p>		
4.	Jaminan pensiun X4	Jaminan pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi	<p>a) Mempertahankan derajat kehidupan</p> <p>b) Mengalami cacat total</p> <p>c) Meninggal</p>	

		peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia	<p>d) dunia Uang di bayarkan setiap bulan kepada peserta pensiun/ahli waris</p> <p>e) Tidak produktif</p>	Likert
2.	Produktivitas Y	produktivitas kerja adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber kerja yang dipergunakan (input). Hasil yang diperoleh (output), dapat berupa:	<p>a) Kemampuan</p> <p>b) Meningkatkan hasil yang dicapai</p> <p>c) Semangat kerja</p> <p>d) Pengembangan diri</p> <p>e) Mutu</p> <p>f) Efisiensi</p>	Likert

Sumber: (Buku Panduan Jamsostek Edisi Mei 2013:6)

(www.bpjsketenagakerjaan.go.id).

(Rince Mayangsari, 26:13)

(Sedarmayanti, 2004:16)

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Pelistrikan di kota Ujung Pandang yang sekarang Makassar pertama kali terpasang sekitar tahun 1941 dengan menggunakan mesin uap dan lokasinya berada di Pelabuhan, dimana penyaluran masih sangat terbatas. Dengan adanya perkembangan kota yang diikuti pula semakin meningkatnya kebutuhan tenaga listrik, maka pada tahun 1952 dibangun Pusat listrik Tenaga Uap (PLTU) yang lokasinya di tepi sungai Jeneberang di daerah Pandang-pandang Sungguminasa, yang berkapasitas 2000 KW dan beroperasi hingga tahun 1957. Pada tahun 1946 juga mulai dibangun PLTD yang beralokasi di bekas Lapangan Bontoala. Kedua pembangkit tersebut dikelola oleh N.V. NEDERLANDS IN DISCHE GAS ELECTRICIBIT MAATSCHAPPY (N.I.G.E.M) yang pada tahun 1949 dialihkan pengolahannya oleh N.V. OGEM diambil alih atau dinasionalisasikan oleh pemerintah RI dan diserahkan kepada Perusahaan Listrik Negara yang kemudian dikenal dengan nama Perusahaan Listrik Negara atau PLN Makassar.

Perusahaan Listrik Negara Makassar mempunyai daerah hanya di kota Makassar. Daerah-daerah di luar Kota Makassar antara lain Kota Majene, Bantaeng, Bulukumba, Watampone dan Palopo untuk sentral pembangkitnya ditangani oleh PLN Cabang luar kota sedangkan pendistribusiannya dilakukan oleh PT MPS.

Pada tahun 1961 PLN Pusat Jakarta membentuk PLN Exploitasi VI dengan wilayah kerja meliputi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara yang berkedudukan di Makassar.

Dengan keluarnya Surat edaran PLN Pusat No. 078/PST/1967 tentang klasifikasi dalam organisasi sebagai cabang. Oleh karena itu, berdasarkan Surat Keputusan Pemimpin PLN Exploitasi VI No. 001/L.VI/968 tanggal 08 Januari 1968 cabang luar kota dibubarkan dan peraturan segala sesuatunya diserahkan untuk selanjutnya ditangan oleh PLN. Exploitasi VI terus berkembang dan selain membawahi beberapa PLN Cabang Makassar serta PLTU Tello yang diresmikan pada tahun 1971. PLN Cabang Makassar membawahi unit-unit kerja antara lain Ranting Sengkang, Watampone, Kendari serta satu unit sentral pembangkit Bontoala.

Pada tahun 1972 pemerintah RI telah mengeluarkan PP No. 18 tahun 1972 tentang Perusahaan Umum Listrik Negara yang mempunyai arti penting bagi PLN karena merupakan dasar hukum Perusahaan, statusnya dari Perusahaan negara menjadi Perusahaan Umum dan Tenaga Listrik No. 01/PRT/1973 tentang struktur Organisasi dan Pembangkit Tugas Perusahaan Umum Listrik Negara, maka PLN Exploitasi VI berubah menjadi PLN Exploitasi VIII.

Sebagai tindak lanjut peraturan menteri tersebut, Direksi Perum Listrik negara mengeluarkan Surat Keputusan No. 50/DIR/1973 tanggal 20 Oktober 1973 tentang struktur Organisasi dan tugas-tugas pokok Perum Listrik Negara Exploitasi VIII yang didalamnya terdapat unit-unit pelaksana yaitu sektor Tello dan cabang Makassar.

Pada tahun 1975 menteri PUTL mengeluarkan peraturan Pemerintah No. 013/PRT/1975 sebagai pengganti Peraturan Menteri No. 01/PRT/1973 yang didalamnya disebut bahwa “Perusahaan mempunyai unsur pelaksana yaitu Proyek dan PLN Wilayah”.

Direksi Perum Listrik Negara juga menetapkan SK No. 10/DIR/1976 sebagai tindak lanjut dari peraturan Menteri yang mengubah sebutan PLN Exploitasi VIII menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara Wilayah VIII dengan wilayah kerja meliputi provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara.

PLN Wilayah VIII terus mengadakan reorganisasi dan sekarang membawahi 8 cabang, 2 sektor, dan 1 Area Penyaluran dan Pengatur Beban Sistem Sulawesi Selatan dan Area Pengatur Distribusi. Seiring dengan perkembangan dan kebutuhan akan tenaga Listrik PLN Wilayah VIII semakin memantapkan diri sebagai perusahaan yang handal dalam mutu dan pelayanan penyediaan tenaga listrik.

Pada tahun 1994 Perusahaan Umum Listrik Negara diubah statusnya menjadi Persero atau PT. PLN (Persero) berdasarkan PP. No.23 tahun 1994, dengan perubahan tersebut PT. PLN (Persero) Wilayah VIII semakin dituntut untuk dapat berkarya dan mengembangkan sayapnya dalam ketenagalistrikan di Kawasan Timur Indonesia dan Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara pada khususnya.

2. Visi, Misi, dan Motto Perusahaan

a. Visi Perusahaan

Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang bertumbuh kembang, Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani.

b. Misi Perusahaan

- 1) Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan, dan pemegang saham.
- 2) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.

- 3) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
 - 4) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.
- c. Motto Perusahaan

Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik (*Electricity for a Better Life*).

3. Nilai Perusahaan

- a. Saling percaya (*Mutual trust*)
- b. Integritas (*Integrity*)
- c. Peduli (*Care*)
- d. Pembelajar (*Learner*)

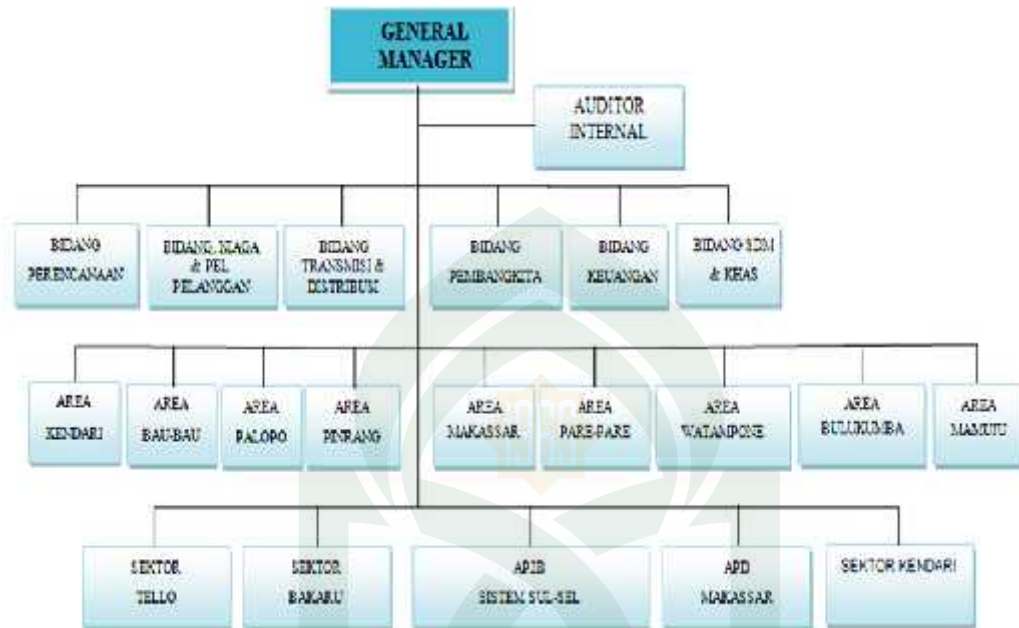
4. Struktur Organisasi Perusahaan

Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah organisasi yang baik. Organisasi yang baik adalah suatu wadah atau saran untuk mencapai tujuan. Agar tujuan itu dapat tercapai maka dalam wadah itu harus ada kelompok orang yang bekerja sama.

Struktur organisasi pada dasarnya memperlihatkan hubungan antara wewenang tanggung jawab dan tugas serta kedudukan para personil dalam perusahaan. Dengan demikian, unsur umum yang harus adapada setiap organisasi adalah adanya kelompok orang, yang harus bekerjasama dengan satu maksud untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Oleh karena itu, struktur organisasi juga dimaksudkan sebagai alat kontrol serta pengawasan bahkan dapat menciptakan persatuan dalam dinamika suatu perusahaan.

Gambar 2.4 Bagan susunan organisasi PT.PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra & Sulbar.



Sumber Data : PT. PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra & Sulbar

5. Tugas dan Tanggung Jawab PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar

Organisasi merupakan alat yang dibentuk untuk mencapai tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang. Sementara itu struktur organisasi mencerminkan pembagian tugas dari berbagai bagian yang terdapat dalam organisasi tersebut, agar tidak terjadi tumpang tindih dalam melaksanakan tugas oleh para karyawan.

Adapun struktur organisasi pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar terdiri dari bagian utama mencakup bersama fungsi masing-masing bagian yaitu sebagai berikut:

a. General Manager

Bertanggung jawab atas pengadaan usaha melalui optimalisasi seluruh sumber daya secara efisien, efektif dan sinergis serta menjamin penerimaan hasil penjualan tenaga listrik, peningkatan kualitas pelayanan, peningkatan profit serta iklim kerja yang produktif.

b. Bidang Perencanaan

Bertanggung jawab atas tersusunnya perencanaan kerja, sistem manajemen kerja, perencanaan investasi dan pengembangan aplikasi sistem informasi untuk mendukung upaya perusahaan tenaga listrik yang memiliki efisiensi, mutu dan keandalan yang baik serta upaya pencapaian sasaran dan ketersediaan kerangka acuan pelaksanaan kerja.

Adapun urian tugas dalam bidang ini adalah:

- 1) Menyusun perencanaan wilayah
- 2) RUPTL (Rencana Umum Pengembangan Tenaga Listrik)
- 3) RJP (Rencana Jangka Panjang)
- 4) RKAP(Rencana Kerja Anggaran Perusahaan) bersama bidang-bidang terkait
- 5) Rencana pengembangan sistem ketenaga listrikan
- 6) Menyusun sistem manajemen kinerja unit-unit kerja
- 7) Menyusun metode evaluasi kelayakan investasi dalam melakukan penilaian finansialnya
- 8) Menyusun program pengembangan aplikasi sistem informasi
- 9) Menyusun dan mengelolah manajemen mutu
- 10) Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik
- 11) Menyusun laporan manajemen di bidangnya

c. Bidang Transmisi & Distribusi

Bertanggung jawab atas penyusunan strategi, standar operasi dan pemeliharaan, standar desain konstruksi dan kebijakan manajemen termasuk keselamatan ketenagalistrikan untuk menjamin kontinuitas pengusahaan tenaga listrik dengan efisiensi serta mutu dan keandalan yang baik dan dukungan logistik bagi operasional pengusahaan tenaga listrik di unit pelaksana.

Adapun uraian tugas dari bidang ini adalah:

- a. Menyusun strategi pengoperasian dan pemeliharaan sistem pembangkit, transmisi dan jaringan distribusi serta membina penerapannya
- b. Menyusun standar untuk penerapan dan pengujian peralatan pembangkit, transmisi dan distribusi serta standar operasi dan pemeliharaan sistem pembangkit, transmisi dan jaringan distribusi
- c. Menyusun standar desain dan kriteria konstruksi pembangkit, transmisi, jaringan distribusi dan peralatan kerjanya serta membina penerapannya
- d. Melakukan pengendalian susut energi listrik dan gangguan pada sistem pembangkitan, transmisi, distribusi serta saran perbaikannya
- e. Menyusun metode kegiatan kegiatan konstruksi dan administrasi pekerjaan serta membina penerapannya
- f. Menyusun kebijakan manajemen sistem pembangkitan, transmisi, dan jaringan distribusi
- g. Menyusun kebijakan manajemen lingkungan dan keselamatan ketenagalistrikan serta membina penerapannya

- h. Menyusun, memantau dan mengevaluasi ketentuan data induk pembangkit, transmisi dan jaringan distribusi
- i. Membuat usulan RKAP yang terkait dengan bidangnya
- j. Menyusun laporan manajemen di bidangnya

d. Bidang Niaga & Pelayanan Pelanggan

Bertanggung jawab atas upaya pencapaian target pendapatan dari penjualan tenaga listrik, pengembangan pemasaran yang berorientasi kepada kebutuhan pelanggan serta transaksi pembelian tenaga listrik yang memberikan nilai tambah bagi perusahaan, serta ketersediaan standar pelaksanaan kerja dan terciptanya interaksi kerja yang baik antara unit-unit pelaksana.

Adapun uraian tugas dari Bidang Niaga ini adalah:

- 1) Menyusun ketentuan dan strategi pemasaran serta perencanaan penjualan energi dan rencana pendapatan.
- 2) Mengevaluasi harga jual beli tenaga listrik.
- 3) Menghitung biaya penyediaan tenaga listrik.
- 4) Menegosiasikan harga jual beli tenaga listrik.
- 5) Menyusun strategi pengembangan pelanggan, standar dan produk pelayanan, ketentuan Data Induk Pelanggan (DIL) dan Data Induk Saldo(DIS).
- 6) Melakukan pengendalian DIS dan opname saldo piutang.
- 7) Mengkoordinasi pelaksanaan penagihan kepada pelanggan tertentu, antara lain TNI/POLRI dan instansi vertikal.
- 8) Mengkaji pengelolaan pencatatan meter dan menyusun rencana penyempurnannya.
- 9) Membuat usulan RKAP bersama dengan Bidang Perencanaan dan Bidang lainnya.

10) Menyusun dan mengelolah manajen mutu.

11) Menyusun laporan manajemen di bidangnya.

e. Bidang Keuangan

Bertanggung jawab atas penyelenggaran atas pengelolaan anggaran dan keuangan unit usaha sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen keuangan yang baik, pengelolaan pajak dan asuransi yang efektif serta penyajian laporan keuangan dan akuntansi yang akurat dan tepat waktu.

Adapun tugas dalam bidang keuangan ini adalah:

- 1) Menyusun kebijakan anggaran dan proyeksi keuangan perusahaan.
- 2) Mengendalikan anggaran investasi dan anggaran operasi.
- 3) Mengendalikan aliran kas pendapatan.
- 4) Mengendalikan aliran kas pembiayaan.
- 5) Melakukan pengelolaan keuangan.
- 6) Melakukan analisis dan evaluasi laporan keuangan unit-unit.
- 7) Menyusun laporan keuangan konsolidasi.
- 8) Menyusun dan menganalisa kebijakan resiko penghapusan asset.
- 9) Membuat usulan RKAP yang terkait dengan bidangnya.
- 10) Menyusun dan mengelolah manajemen mutu.
- 11) Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.
- 12) Menyusun laporan manajemen di bidangnya.

f. Bidang SDM dan Umum

Bertanggung jawab atas penyelenggaraan pengelolaan manajemen SDM dan organisasi, administrasi kepegawaian dan hubungan industrial untuk mendukung kelancaran kerja organisasi.

Adapun tugas dari bidang SDM dan Umum ini adalah:

- 1) Mengelola:
 - (a) Pengembangan organisasi dan manajemen
 - (b) Pengembangan sumber daya manusia.
 - (c) Administrasi dan data kepegawaian.
- 2) Melakukan analisis dan evaluasi jabatan.
- 3) Membina hubungan industrial.
- 4) Membuat usulan RKAP yang terkait dengan bidangnya.
- 5) Menyusun dan mengelola manajemen mutu.
- 6) Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.

g. Sektor

Mengelola dan melaksanakan kegiatan operasi dan pemeliharaan pembangkit dan atau transmisi tenaga listrik di wilayah kerjanya secara efisien sesuai tata kelola yang baik berdasarkan kebijakan kantor induk untuk menghasilkan mutu dan keandalan pasokan tenaga listrik sesuai standar yang ditetapkan, serta melakukan pembinaan dan pemberdayaan unit asuhan dibawahnya.

h. Rayon

Mengelola dan melaksanakan kegiatan penjualan tenaga listrik, pelayanan pelanggan, pengoperasian, dan pemeliharaan pembangkit dan jaringan distribusi tenaga

listrik di wilayah kerjanya secara efisien sesuai tata kelola yang baik berdasarkan kebijakan kantor induk untuk menghasilkan pendapatan perusahaan yang didukung dengan pelayanan mutu dan keandalan pasokan yang memenuhi kebutuhan pelanggan, serta melakukan pembinaan dan pemberdayaan untuk asuhan dibawahnya.

i. Area Pengatur Distribusi (APD)

Merencanakan, melaksanakan dan melakukan evaluasi serta membuat laporan atas kegiatan operasi pengaturan jaringan distribusi di daerah kerjanya secara dengan mutu keandalannya yang baik untuk mencapai kinerja unit.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar. Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dari karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden yang diteliti kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, gaji, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan karakteristik responden dalam bentuk tabel sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki – laki	78	57%
Perempuan	60	43%
Jumlah	138	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak daripada responden perempuan. Dengan jumlah responden laki-laki sebanyak 78 orang dengan tingkat persentase 57% dan responden perempuan sebanyak 60 orang dengan tingkat persentase 43%.

b. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Umur dalam keterkaitannya dengan kinerja individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Jumlah karyawan berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Umur

Usia Responden	Jumlah Responden	Persentase
15 – 30	49	36%
31 - 45	64	46%
46 – 60	25	18%
Jumlah	138	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa dari 138 orang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, mayoritas responden PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar didominasi oleh responden yang berusia 31 - 45 tahun.

c. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan seringkali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan adalah sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA	17	12%
Diploma	23	17%
S1	37	27%
S2	32	23%
S3	29	21%
Jumlah	138	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Hasil olahan data mengenai responden yang berdasarkan tingkat pendidikan yang ditunjukkan pada tabel 4.3 diatas, dari 138 responden terdapat 17 orang yang berpendidikan SMA dengan tingkat persentase 12%, pendidikan Diploma sebanyak 23 orang dengan persentase 17%, yang berpendidikan S1 sebanyak 37 dengan persentase 27%, sebanyak 32 orang yang berpendidikan S2 dengan tingkat persentase 23%, dan yang terakhir pendidikan S3 sebanyak 29 orang dengan persentase 21%.

d. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Berikut karakteristik responden berdasarkan masa kerja pada tabel 4.6. jumlah karyawan berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1 – 10 tahun	31	22%
11 – 20 tahun	45	33%
> 20 tahun	62	45%
Jumlah	138	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa pada penelitian ini pegawai yang paling banyak merespon dengan masa kerja 1-10 tahun sebanyak 31 orang dengan tingkat persentase 22% kemudian disusul masa kerja 11-20 tahun sebanyak 45 orang dengan persentase sebesar 33% dan yang terakhir yaitu masa kerja diatas 20 tahun sebanyak 62 orang dengan persentase sebesar 45%.

2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 138 responden melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

a. Deskripsi Variabel Jaminan Kecelakaan Kerja

Variabel Jaminan Kecelakaan Kerja diukur melalui 5 indikator. Hasil tanggapan variabel Kecelakaan Kerja dapat dijelaskan pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5 Tanggapan Mengenai Kecelakaan Kerja

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	R	TS	STS	
1	x1p1	90	45	3	-	-	138
2	x1p2	82	55	1	-	-	138

3	x1p3	73	63	2	-	-	138
4	x1p4	70	67	1	-	-	138
5	x1p5	63	67	8	-	-	138

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tanggapan responden sebagaimana di tabel 4.5 sebagian responden memberikan tanggapan sangat setuju terhadap upah yang adil dan layak yaitu perusahaan menanggung biaya pengangkutan kecelakaan tenaga kerja. Pernyataan kedua, dimana tanggapan responden dominan sangat setuju terhadap perusahaan menanggung biaya pengobatan, pemeriksaan dan perawatan selama di rumah sakit. Selanjutnya, pada pernyataan ketiga, responden dominan sangat setuju terhadap perusahaan menanggung biaya rawat jalan kecelakaan kerja. Kemudian dipernyataan keempat, responden memberikan jawaban sangat setuju terhadap perusahaan menanggung biaya rehabilitasi yang anggota tubuhnya tidak berfungsi. Selanjutnya pernyataan kelima, responden dominan setuju terhadap perusahaan memberi santunan kepada pegawai yang sementara tidak mampu bekerja.

b. Deskripsi Variabel Jaminan Kematian

Variabel Kematian diukur melalui 3 indikator. Hasil tanggapan variabel Jaminan Kematian dapat dijelaskan pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6 Tanggapan Mengenai Jaminan Kematian

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	R	TS	STS	
1	x2p1	64	70	4	-	-	138
2	x2p2	59	69	10	-	-	138
3	x2p3	68	63	7	-	-	138

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tanggapan responden sebagaimana tabel 4.6 diatas, pada pernyataan pertama sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap karyawan yang meninggal dapat santunan dari perusahaan. Pada pernyataan kedua responden dominan

setuju terhadap jaminan kematian yang diberikan termasuk biaya pemakaman. Selanjutnya di pernyataan ketiga responden dominan sangat setuju terhadap tenaga kerja yang meninggal akibat kecelakaan kerja, keluarga berhak atas jaminan.

c. Deskripsi Variabel Jaminan Hari Tua

Variabel Jaminan Hari Tua diukur melalui 4 indikator. Hasil tanggapan variabel Jaminan Hari Tua dapat dijelaskan pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7 Tanggapan Mengenai Jaminan Hari Tua

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	R	TS	STS	
1	X3p1	65	66	6	1	-	138
2	X3p2	60	71	3	4	-	138
3	X3p3	49	85	3	1	-	138
4	X3p4	43	91	1	2	1	138

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tanggapan responden pada tabel 4.7 untuk pernyataan pertama sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap tabungan haritua akan diberikan kepada pegawai yang sudah memasuki usia tua. Pernyataan kedua yaitu dengan jaminan hari tua pegawai merasa aman akan masa depan keluarga jawaban responden dominan setuju terhadap pernyataan tersebut. Kemudian pada pernyataan ketiga responden dominan setuju terhadap pegawai tetap diberikan jaminan hari tua sekalipun tidak produktif.. Selanjutnya pada pernyataan keempat responden dominan setuju terhadap pegawai yang berumur 55 tahun akan memasuki masa pensiun.

d. Deskripsi Variabel Jaminan Pensiun

Variabel Jaminan Pensiun diukur melalui 5 indikator. Hasil tanggapan variabel Jaminan Pensiun dapat dijelaskan pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8 Tanggapan Mengenai Jaminan Pensiun

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	R	TS	STS	
1	X4p1	70	60	7	1	-	138
2	X4p2	68	60	8	2	-	138
3	X4p3	68	69	1	-	-	138
4	X4p4	64	66	7	1	-	138
5	X4p5	58	67	11	2	-	138

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tanggapan responden pada tabel 4.8 untuk pernyataan pertama sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju terhadap jaminan pensiun mempertahankan kehidupan yang layak bagi tenaga kerja. Pernyataan kedua yaitu dengan jaminan pensiun diberikan kepada pegawai yang mengalami cacat total jawaban responden dominan sangatsetuju terhadap pernyataan tersebut. Kemudian pada pernyataan ketiga responden dominan setuju terhadap pegawai yang meninggal dunia akan diberikan jaminan pensiun. Selanjutnya pada pernyataan keempat responden dominan setuju terhadap peserta pensiun atau ahli waris diberikan santunan setiap bulan oleh perusahaan. Pernyataan ke tujuh responden dominan memberikan tanggapan setuju terhadap pegawai yang sudah memasuki masa tidak produktif akan pensiun.

e. Deskripsi Variabel Produktivitas

Variabel Produktivitas diukur melalui 7 indikator. Hasil tanggapan variabel Produktivitas dapat dijelaskan pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9 Tanggapan Mengenai Produktivitas

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	R	TS	STS	
1	y1p1	85	51	2	-	-	138
2	y1p2	67	70	1	-	-	138
3	y1p3	71	63	4	-	-	138
4	y1p4	58	79	1	-	-	138

5	ylp5	76	60	2	-	-	138
6	ylp6	71	63	4	-	-	138
7	ylp7	61	72	3	2	-	138

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tanggapan responden pada tabel 4.9 untuk pernyataan pertama sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju terhadap pegawai mampu melaksanakan tugas yang disertai dengan keterampilan yang profesional. Pernyataan kedua yaitu pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan jawaban responden dominan setuju terhadap pernyataan tersebut. Kemudian pada pernyataan ketiga responden dominan sangat setuju terhadap pegawai mampu meningkatkan kinerja sesuai yang diinginkan oleh perusahaan. Selanjutnya pada pernyataan keempat responden dominan setuju terhadap pegawai bekerja keras dan antusias. Pernyataan kelima responden dominan memberikan tanggapan setuju terhadap pegawai melakukan pengembangan diri untuk peningkatan kemampuan kerja. Pernyataan keenam responden dominan memberikan tanggapan sangat setuju terhadap jaminan sosial tenaga kerja menjadi motivasi dalam bekerja. Dan terakhir untuk pernyataan ketujuh responden dominan memberikan tanggapan setuju terhadap pegawai mampu menciptakan efisiensi dalam bekerja.

3. Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. suatu item kuisisioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel ($n-2$). Pengujian validitas dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 4. 10 Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
	Kecelakaan Kerja			

1	1	0,627	0,167	Valid
2	2	0,537	0,167	Valid
3	3	0,529	0,167	Valid
4	4	0,565	0,167	Valid
5	5	0,399	0,167	Valid
Jaminan Kematian				
1	1	0,569	0,167	Valid
2	2	0,633	0,167	Valid
3	3	0,607	0,167	Valid
Jaminan Hari Tua				
1	1	0,389	0,167	Valid
2	2	0,802	0,167	Valid
3	3	0,744	0,167	Valid
4	4	0,472	0,167	Valid
Jaminan Pensiun				
1	1	0,718	0,167	Valid
2	2	0,489	0,167	Valid
3	3	0,801	0,167	Valid
4	4	0,553	0,167	Valid
5	5	0,539	0,167	Valid
Produktivitas				
1	1	0,747	0,167	Valid
2	2	0,838	0,167	Valid
3	3	0,530	0,167	Valid
4	4	0,765	0,167	Valid
5	5	0,716	0,167	Valid
6	6	0,608	0,167	Valid
7	7	0,703	0,167	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikansi 5%. Ini artinya setiap pertanyaan atau indikator variabel dinyatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

b. Uji Reliabilitas

Metode uji reliabilitas yang paling sering digunakan adalah Cronbach's Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

Hasil pengujian reliabilitas untuk semua variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics Jaminan Kecelakaan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,760	5

Reliability Statistics Jaminan Kematian

Cronbach's Alpha	N of Items
,762	3

Reliability Statistics Jaminan Hari Tua

Cronbach's Alpha	N of Items
,783	4

Reliability Statistics Jaminan Pensiun

Cronbach's Alpha	N of Items
,823	5

Reliability Statistics Produktivitas

Cronbach's Alpha	N of Items
,897	7

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel sudah reliabel dan bisa di tunjukkan dengan nilai Cronbach Alphanya sebesar 0,760, 0,762, 0,783, 0,823, dan 0,897 diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji multikolinieritas

Uji Multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila $VIF < 10$. Hasil pengujian VIF dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Constant		
Jaminan Kecelakaan Kerja	,780	1.282
Jaminan Kematian	,801	1.294
Jaminan Hari Tua	,750	1.333
Jaminan Pensiun	,908	1.101

Dependent Variable: produktivitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Hasil pengujian pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam model regresi menunjukkan nilai VIF berada diantara 1-10. Jadi dapat

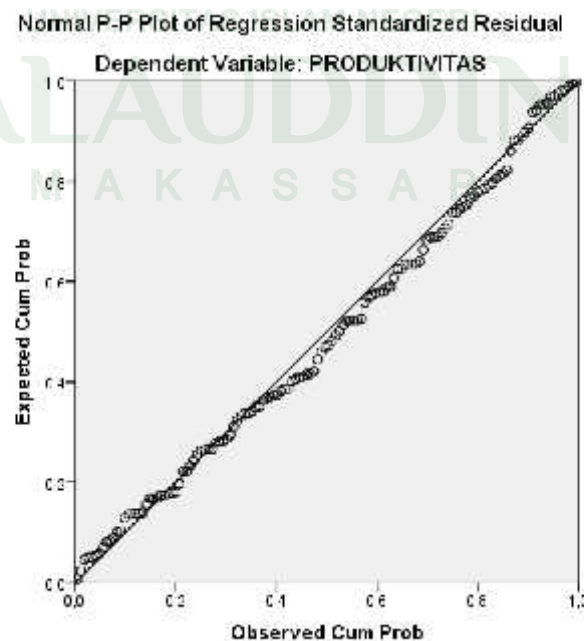
disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

2. Uji Normalitas

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2013: 156)

Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil output SPSS 23, 2016

Berdasarkan grafik *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* menunjukkan bahwa titik-titik residual model regresi sudah terdistribusi normal karena titik-titik tersebut menyebar di sekitar garis diagonal, dengan demikian syarat kenormalan sebagai pengujian statistik menggunakan regresi dapat terpenuhi.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan diri sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri.. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Untuk uji autokorelasi dapat dilihat pada nilai Durbin Watson, jika nilai DW antara minus dua (-2) sampai dua (+2), maka dapat diartikan tidak terjadi gejala autokorelasi (Santosa, 2005: 161).

Hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	,510 ^a	,260	,238	2,295	1,784

Predictors: (Constant), jk.kerja, j.kematian, jh.tua, j.pensiun

Dependent Variable: produktivitas

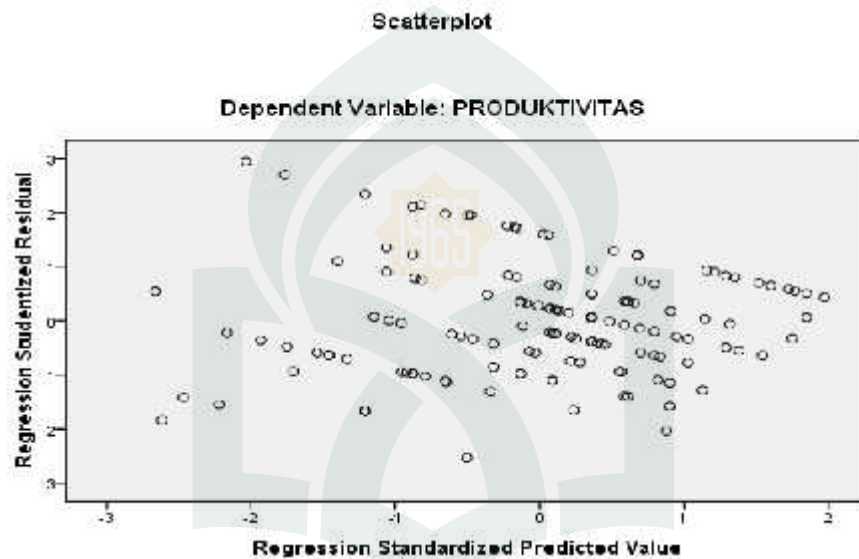
Sumber: Hasil output SPSS 16, 2016.

Tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson yang diperoleh sebesar 1,784. Nilai tersebut berada di antara -2 sampai +2. Jadi dengan demikian dapat dikatakan

bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya gejala autokolerasi karena tidak menyimpang dari asumsi autokolerasi.

4). Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas



Hasil pengujian heterokedastisitas menunjukkan, titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0(nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat.

d. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolenieritas. Dari analisis sebelumnya

membuktikan bahwa penelitian ini sudah dianggap baik. Hasil dari SPSS yang digunakan sebagai alat analisis maka hasil regresi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14 Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	9,256	3,882		2,382	,019
J. Kematian	,612	,158	,328	3,881	,000
J. Hari Tua	,302	,137	,183	2,201	,029
J. Pensiun	,056	,100	,048	,557	,578
J. K. Kerja	,333	,157	,166	2,115	,036

Sum

Dependent Variable: produktivitas

ber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil output SPSS 23 pada tabel 4.14 diatas, maka persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 9,256 + 0.333X_1 + 0.612X_2 + 0.302X_3 + 0.056X_4$$

Keterangan:

Y = Produktivitas

X₁ = Jaminan Kecelakaan Kerja

X₂ = Jaminan Kematian

X₃ = Jaminan Hari Tua

X₄ = Jaminan Pensiun

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 9,256 maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa apabila variabel Jaminan Kecelakaan Kerja (X₁), variabel Jaminan Kematian (X₂), variable

Jaminan Hari Tua (X3), dan Jaminan Pensiun (X4) adalah konstan (tidak berubah), maka kinerja karyawan adalah sebesar 9,256.

2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,333, maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variable (X1) mempengaruhi produktivitas sebesar 0,333, artinya apabila setiap peningkatan variabel sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan produktivitas pegawai sebesar 0,333 dengan asumsi variabel yang lain tetap.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,612, maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variable (X2) mempengaruhi produktivitas sebesar 0,612, artinya apabila setiap peningkatan variabel sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan produktivitas pegawai sebesar 0,612 dengan asumsi variabel yang lain tetap.
4. Koefisien regresi X3 sebesar 0,302, maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variable (X3) mempengaruhi produktivitas sebesar 0,302, artinya apabila setiap peningkatan variabel sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan produktivitas pegawai sebesar 0,302 dengan asumsi variabel yang lain tetap.
5. Koefisien regresi X4 sebesar 0,056, maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variable (X4) mempengaruhi produktivitas sebesar 0,056, artinya apabila setiap peningkatan variabel sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan produktivitas pegawai sebesar 0,056 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

e. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel yang dianalisis. Sifat korelasi akan meningkatkan arah korelasi. Hasil korelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Korelasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,510 ^a	,260	,238	2,295

Predictors: (Constant), j.pensiun, j.h.tua, j.k.kerja, j.kematian

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa sifat korelasi (R) yang ditunjukkan adalah 0,510. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu produktivitas pegawai sedang karena berada di interval korelasi antara 0,40 – 0,599.

f. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau sumbangan variabel jaminan ketenagakerjaan terhadap variabel produktivitas pegawai. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan melihat nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Determinasi**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,510 ^a	,260	,238	2,295

Predictors: (Constant), j.pensiun, j.h.tua, j.k.kerja, j.kematian

Dependent Variabel: Produktivitas

Hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasinya (R^2) sebesar 0,238. Hal ini berarti variabel bebas mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 23,8% terhadap variabel terikat yakni kinerja

karyawan sedangkan sisanya 76,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

d. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis secara Simultan Uji F

Uji F merupakan uji secara simultan untuk mengetahui apakah variabel jaminan sosial tenaga kerja dan produktivitas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Dari hasil analisis diperoleh hasil output pada tabel:

Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	246,313	4	61,578	11,691	,000 ^b
Residual	700,557	133	5,267		
Total	946,870	137			

Dependent Variable: produktivitas

Predictors: (Constant), j.pensiun, j.h.tua, j.k.kerja, j.kematian

Sumber: Hasil Output SPSS 16, 2016

Hasil perhitungan statistik uji-F pada table 4.17 menunjukkan nilai F hitung sebesar 11,691. Setelah itu dibandingkan dengan nilai f tabel sebesar 2,439 dengan signifikansi 5% (0,5). Jadi dapat disimpulkan $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($11,691 > 2,439$ dengan $Sig\ f\ 0,000 < 0,5$), ini berarti bahwa variabel independen (X_1), (X_2), (X_3), (X_4) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

2. Pengujian Hipotesis secara parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil Uji – t dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.18 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant)	9,256	3,882		2,382	,019
J.Kematian	,612	,158	,328	3,881	,000
J Hari Tua	,302	,137	,183	2,201	,029
J.Pensiun	,056	,100	,048	,557	,578
J.k.kerja	,333	,157	,166	2,115	,036

Dependent Variable: produktivitas

Sumber: Hasil Output SPSS 16, 2016

- Untuk variabel (X_1) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,881 sementara itu nilai pada t tabel distribusi 0,5 (5%) sebesar 0,167 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,5$ artinya secara individual variabel (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.
- Untuk variabel (X_2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,881 sementara itu nilai pada t tabel distribusi 0,5 (5%) sebesar 0,167 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,5$ artinya secara individual variabel (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.
- Untuk variabel (X_3) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,202 sementara itu nilai pada t tabel distribusi 0,5 (5%) sebesar 0,167 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu

$0,029 < 0,5$ artinya secara individual variabel (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

- Untuk variabel (X_4) menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,557 sementara itu nilai pada t tabel distribusi 0,5 (5%) sebesar 0,167 maka t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi yaitu $0,578 < 0,5$ artinya secara individual variabel (X_4) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Berdasarkan data di atas, variabel Jaminan Ketenagakerjaan dan Produktivitas. Dari dari keempat variabel diatas, dimana variabel Jaminan Kecelakaan kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua bertanda positif dengan kata lain akan meningkatkan Produktivitas pegawai sedangkan variabel Jaminan Pensiun tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Dengan demikian hipotesis H_1, H_2, H_3 di terima dan H_4 di tolak.

B. Pembahasan

Dalam penelitian terdapat 5 variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dimana variabel bebasnya yaitu X_1 Jaminan Kecelakaan Kerja, X_2 Jaminan Kematian, X_3 Jaminan Hari Tua, X_4 Jaminan Pensiun sedangkan variabel terikatnya yaitu Produktivitas sebagai Y . Berdasarkan hasil penelitian, dimana variabel Jaminan Kecelakaan kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua bertanda positif dengan kata lain akan meningkatkan Produktivitas pegawai sedangkan variabel Jaminan Pensiun itu tidak berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Penjabaran hasil dari penelitian yang dilakukan dapat dilihat dibawah ini:

Hasil perhitungan statistik uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 11,691. Setelah itu dibandingkan dengan nilai f tabel sebesar 2,439 dengan signifikansi 5% (0,5). Jadi dapat

disimpulkan $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($11,691 > 2,439$) dengan $sig\ f\ 0,000 < 0,5$. Ini berarti dimana variabel Jaminan Kecelakaan kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua bertanda positif dengan kata lain akan meningkatkan Produktivitas pegawai sedangkan variabel Jaminan Pensiun itu tidak berpengaruh terhadap produktivitas pegawai.

- Untuk variabel (X_1) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,881 sementara itu nilai pada t tabel distribusi 0,5 (5%) sebesar 0,167 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,5$ artinya secara individual variabel (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.
- Untuk variabel (X_2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,881 sementara itu nilai pada t tabel distribusi 0,5 (5%) sebesar 0,167 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,5$ artinya secara individual variabel (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.
- Untuk variabel (X_3) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,202 sementara itu nilai pada t tabel distribusi 0,5 (5%) sebesar 0,167 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0,029 < 0,5$ artinya secara individual variabel (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.
- Untuk variabel (X_4) menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,557 sementara itu nilai pada t tabel distribusi 0,5 (5%) sebesar 0,167 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0,578 < 0,5$ artinya secara individual variabel (X_4) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, berikut akan dikemukakan beberapa kesimpulan yang dapat diambil mengenai pengaruh Jaminan Sosial Ketenagakerjaan terhadap Produktivitas Pegawai pada PT.PLN (Persero) wilayah Sulselrabar.

Dalam penelitian terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dimana variabel bebasnya yaitu jaminan sosial ketenagakerjaan sebagai X sedangkan variabel terikatnya yaitu produktivitas sebagai Y. Penjabaran hasil dari penelitian yang dilakukan dapat dilihat dibawah ini:

- Hasil perhitungan statistik uji-F menunjukkan nilai F hitung sebesar 11,691. Setelah itu dibandingkan dengan nilai f tabel sebesar 2,439 dengan signifikansi 5% (0,5). Jadi dapat disimpulkan $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($11,691 > 2,439$ dengan $Sig\ f\ 0,000 < 0,5$, ini berarti bahwa variabel independen (X_1), (X_2), (X_3), (X_4) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.
- Untuk variabel (X_1) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,881 sementara itu nilai pada t tabel distribusi 0,5 (5%) sebesar 0,167 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,5$ artinya secara individual variabel (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.
- Untuk variabel (X_2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,881 sementara itu nilai pada t tabel distribusi 0,5 (5%) sebesar 0,167 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi

yaitu $0,000 < 0,5$ artinya secara individual variabel (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

- Untuk variabel (X_3) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,202 sementara itu nilai pada t tabel distribusi 0,5 (5%) sebesar 0,167 maka $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0,029 < 0,5$ artinya secara individual variabel (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.
- Untuk variabel (X_4) menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,557 sementara itu nilai pada t tabel distribusi 0,5 (5%) sebesar 0,167 maka $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0,578 < 0,5$ artinya secara individual variabel (X_4) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Berdasarkan data di atas, variabel Jaminan Ketenagakerjaan dan Produktivitas. Dari dari keempat variabel diatas, dimana variabel Jaminan Kecelakaan kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua bertanda positif dengan kata lain akan meningkatkan Produktivitas pegawai sedangkan variabel Jaminan Pensiun tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Dengan demikian hipotesis H_1, H_2, H_3 di terima dan H_4 di tolak.

B. Saran

1. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menekankan pada data yang berbentuk angka dan akan lebih bermakna jika dikombinasikan dengan pengolahan data kualitatif, sehingga hasil penelitian akan lebih bermakna dan mudah dimengerti dalam penyajian hasil penelitiannya mudah dipahami.

2. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menambah variabel independen lainnya selain Jaminan social tenaga kerja yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pensiun. Yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen produktivitas kerja karyawan. Misalnya motivasi, semangat kerja, kedisiplinan, tingkat penghasilan dan masih ada variabel-variabel independen lain diluar penelitian ini yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.
3. Variabel jaminan sosial tenaga kerja yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua kun jaminan pensiun kuesioner yang digunakan oleh peneliti masih terbatas dan pertanyaannya masih kurang memadai,oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambah dan memperbaiki pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Happy Manurung, *Himpunan Undang-undang dan Peraturan Perindustrian Indonesia*, Jakarta: Bina Cipta. 1987.
- Khoridtur Rifliana. *Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada (Studi PT. Teknik Umum Surabaya) Fakultas Dakwah Dan Komunikasi*. 2014.
- Mulyono, M., *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta. 1993,
- Rince, Mayangsari, *Pengaruh Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (jamsostek) Terhadap Produktivitas Kerja dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderat Pada PT. Securindo Packamata Indonesia (Secure Parking)*, Bandung. 2013.
- Vincent Gaspersz, *Manajemen Produktivitas Total*. Jakarta: Gramedia, 1998.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Haji Masagung. 2007
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bogor: Ghlia Indonesia, 2011,
- Manullang, *Dasar-Dasar Management*, BAPPIT, medan. 1962,
- Soekanto, S., *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta: Rajawali. 1983.
- Zaeni, Asyhadie. *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Jakarta: Rajawali Pers. 2008.
- Sedarmayanti, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Bandung: Mandar Maju. 2004
- Muchdarsyah, Sinungan. *Produktivitas Apa dan Bagaimana Edisi 2*, Jakarta: Bumi Aksara. 2000.
- Justin T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Grasindo. 2006.
- J. Ravianto., *Produktivitas dan Manajemen, Lembaga sarana Informasi Usaha dan Produktivitas*, Jakarta. 1985.
- Soekanto, S., *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta: Rajawali. 1983.
- James. A.F. Stoner. *Manajemen*, Jakarta: Erlangga. 1986.
- Mustafa, Kamal., *wawasan islam dan ekonomi*, Jakarta: lembaga penerbit Fakultas ekonomi universitas Indonesia. 1997.

Prabowo L, 2012. *Analisis Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Wanita pada PR Dollar Prima*. Skripsi. Program Studi Manajemen, Universitas Brawijaya.

Setiadi, 2009, “*Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja di (PT. Semarang Makmur Semarang)*”. 2009.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta. 2014.

Umar, Husein. *Riset sumber daya manusia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka. 2003.
(www.bpjsketenagakerjaan.go.id).

Sutrisno, E. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana*, Jakarta. 2011,



L

A

M

P

I



A

N

KUESIONER

“Pengaruh Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar”

Identitas Responden

Nama Responden :

Jenis Kelamin : L / P

Usia : a. 15-30 tahun b. 31-45 c. 46-60 tahun

Gaji : a. Rp 1juta–5juta b. Rp 6juta-10juta c. Rp 11juta-15juta
d. Rp 16juta-20juta e. diatas 21 juta

Pendidikan Terakhir : SMA / Diploma / S1 / S2 / S3

Masa Kerja : a. 1-10 tahun b. 11-20 tahun c. lebih dari 20 tahun

Petunjuk Pengisian

1. Kuesioner ditujukan untuk seluruh karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar.
2. Bapak/Ibu diharapkan memberikan jawaban sesuai persepsi Bapak/Ibu terhadap penelitian ini.
3. Berilah tanda () pada kolom pernyataan kuesioner yang sesuai dengan pilihan jawaban Bapak/Ibu.
4. Pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu/netral (R), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).
5. Atas kesediaan Bapak/Ibu menjawab kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

NO	Pernyataan Jaminan Kecelakaan Kerja	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Perusahaan menanggung biaya pengangkutan kecelakaan tenaga kerja					
2	Perusahaan menanggung biaya pengobatan, pemeriksaan dan perawatan selama di rumah sakit					
3	Perusahaan menanggung biaya rawat jalan kecelakaan kerja					
4	Perusahaan menanggung biaya rehabilitasi yang anggota tubuhnya tidak berfungsi					
5	Perusahaan memberi santunan kepada pegawai yang semetara tidak mampu					

	bekerja					
--	---------	--	--	--	--	--

NO	Pernyataan Jaminan Kematian	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Karyawan yang meninggal dapat santunan dari perusahaan					
2	Jaminan kematian yang diberikan termasuk biaya pemakaman					
3	Tenaga kerja yang meninggal akibat kecelakaan kerja, keluarga berhak atas jaminan					

NO	Pernyataan Jaminan Hari Tua	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Tabungan hari tua akan diberikan kepada pegawai yang sudah memauki usia tua					
2	Dengan jaminan hari tua karyawan merasa aman akan masa depan keluarga					
3	Pegawai tetap diberikan jaminan hari tua sekalipun tidak produktif					
4	Karyawan yang berumur 55 tahun akan memasuki masa pensiun					

NO	Pernyataan Jaminan Pensiun	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Jaminan pensiun mempertahankan kehidupan yang layak bagi tenaga kerja					
2	Jaminan pensiun diberikan kepada karyawan yang mengalami cacat total					
3	Karyawan yang meninggal dunia akan diberikan jaminan pensiun					
4	Peserta pensiun atau ahli waris diberikan santunan setiap bulan oleh perusahaan					
5	Karyawan yang sudah memasuki masa tidak produktif akan pensiun					

NO	Pernyataan Produktivitas	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Karyawan mampu melaksanakan tugas yang disertai dengan keterampilan yang profesional					
2	Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan					
3	Karyawan mampu meningkatkan kinerja sesuai yang diinginkan oleh perusahaan					
4	Karyawan bekerja keras dan antusias					
5	Karyawan melakukan pengembangan diri untuk peningkatan kemampuan kerja					
6	Jaminan sosial tenaga kerja menjadi motivasi dalam bekerja					
7	Karyawan mampu menciptakan efisiensi dalam bekerja					

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Karyawan

PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar

Di-

Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan skripsi peneliti program Strata Satu/S1 jurusan Manajemen Fakultas ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, maka peneliti mempunyai kewajiban untuk melakukan penelitian. Sehubungan dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan dalam rangka penulisan skripsi, maka peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu menjadi responden penelitian yaitu dengan mengisi kuesioner dan memilih jawaban pada kolom yang telah disediakan.

Jawaban dari kuesioner ini akan peneliti gunakan sebagai keperluan untuk menyusun skripsi yang berjudul, Pengaruh Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar, maka untuk itu pengisian kuesioner ini diisi seobyektif mungkin.

Sebagaimana penelitian ilmiah, kerahasiaan identitas Bapak/Ibu dalam memberikan penilaian dijamin tidak akan membawa konsekuensi yang merugikan.

Atas kesediaan dan keikhlasannya dalam mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Makassar, oktober 2016

Peneliti,

Adi Putra